توسعه فردی و تحول سازمانی

تدوین مدل ساختاری توسعه حرفه‌ای حسابداران بر اساس سرمایه روان‌شناختی و یادگیری سازمانی با نقش میانجی درگیری شغلی

صفا بقائی[۱]، خدیجه خدابخشی پاریجان[۱*]، محرم رضائی[۱]

۱. گروه حسابداری، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

* ایمیل نویسنده مسئول: parijan@iau.ac.ir

شیوه استناددهی: بقائی، صفا.، خدابخشی پاریجان، خدیجه.، و رضائی، محرم. (۱۴۰۶). تدوین مدل ساختاری توسعه حرفه‌ای حسابداران بر اساس سرمایه روان‌شناختی و یادگیری سازمانی با نقش میانجی درگیری شغلی. *توسعه فردی و تحول سازمانی*، ۵(۵)، ۲۴-۱.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تدوین و آزمون مدل ساختاری توسعه حرفه‌ای حسابداران بر اساس سرمایه روان‌شناختی و یادگیری سازمانی با نقش میانجی درگیری شغلی انجام شد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی ـ همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری شامل حسابداران شاغل در واحدهای مالی و حسابداری شرکت‌ها، سازمان‌ها و مؤسسات خدمات مالی و حسابداری شهر تهران در سال ۱۴۰۵ بود که ۴۲۰ نفر از آنان با روش نمونه‌گیری چندمرحله‌ای و سهمیه‌ای انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی، مقیاس قابلیت یادگیری سازمانی، مقیاس درگیری شغلی اوترخت و مقیاس توسعه حرفه‌ای حسابداران گردآوری شدند. تحلیل داده‌ها با ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل عاملی تأییدی، مدل‌یابی معادلات ساختاری و بوت‌استرپ با ۵۰۰۰ بازنمونه‌گیری در نرم‌افزارهای SPSS و AMOS نسخه ۲۶ انجام شد. مدل ساختاری از برازش مطلوبی برخوردار بود (χ^2/df=۱.۸۱، CFI=۰.۹۷۰، TLI=۰.۹۶۴، RMSEA=۰.۰۴۴ و SRMR=۰.۰۳۹). سرمایه روان‌شناختی (β=۰.۴۳، p<۰.۰۰۱) و یادگیری سازمانی (β=۰.۳۹، p<۰.۰۰۱) اثر مثبت و معناداری بر درگیری شغلی داشتند. درگیری شغلی نیز توسعه حرفه‌ای حسابداران را به‌طور مثبت پیش‌بینی کرد (β=۰.۴۶، p<۰.۰۰۱). اثر مستقیم سرمایه روان‌شناختی (β=۰.۲۱، p<۰.۰۰۱) و یادگیری سازمانی (β=۰.۲۹، p<۰.۰۰۱) بر توسعه حرفه‌ای معنادار بود. همچنین، اثرهای غیرمستقیم سرمایه روان‌شناختی (β=۰.۲۰، ۹۵٪ CI [۰.۱۴۳, ۰.۲۶۶]) و یادگیری سازمانی (β=۰.۱۸، ۹۵٪ CI [۰.۱۲۸, ۰.۲۴۱]) از طریق درگیری شغلی معنادار بود و میانجی‌گری جزئی تأیید شد. مدل ۵۰ درصد از واریانس درگیری شغلی و ۶۸ درصد از واریانس توسعه حرفه‌ای را تبیین کرد. : سرمایه روان‌شناختی و یادگیری سازمانی از طریق مسیرهای مستقیم و نیز با تقویت درگیری شغلی، توسعه حرفه‌ای حسابداران را ارتقا می‌دهند؛ بنابراین، تقویت منابع روان‌شناختی، ایجاد محیط سازمانی یادگیرنده و افزایش درگیری شغلی می‌تواند راهبردی مؤثر برای توسعه مستمر شایستگی‌های حرفه‌ای حسابداران باشد.

کلیدواژگان: توسعه حرفه‌ای، حسابداران، سرمایه روان‌شناختی، یادگیری سازمانی، درگیری شغلی، مدل‌یابی معادلات ساختاری.

تاریخ چاپ نهایی: ۱ آذر ۱۴۰۶

تاریخ چاپ اولیه: ۱۹ آبان ۱۴۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۸ آبان ۱۴۰۵

تاریخ بازنگری: ۱۱ آبان ۱۴۰۵

تاریخ ارسال: ۲۷ تیر ۱۴۰۵

© ۱۴۰۶ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.

Personal Development and Organizational Transformation

Developing a Structural Model of Accountants' Professional Development Based on Psychological Capital and Organizational Learning: The Mediating Role of Work Engagement

Safa Baghaei[1], Khadijeh Khodabakhshi Parijan[1]*, Moharram Rezaie[1]

1. Department of Accounting, WT.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran

*Corresponding Author's Email:

How to cite: Baghaei, S., Khodabakhshi Parijan, K., & Rezaie, M. (2027). Developing a Structural Model of Accountants' Professional Development Based on Psychological Capital and Organizational Learning: The Mediating Role of Work Engagement. *Personal Development and Organizational Transformation, 5*(5), 1-24.

Submit Date: 18 July 2026

Revise Date: 02 November 2026

Accept Date: 09 November 2026

Initial Publish: 10 November 2026

Final Publish: 22 November 2027

Abstract

This study aimed to develop and test a structural model of accountants' professional development based on psychological capital and organizational learning, with work engagement as a mediating variable. This applied study employed a descriptive-correlational design using structural equation modeling. The statistical population comprised accountants working in financial and accounting units of companies, organizations, and financial and accounting service institutions in Tehran in 2026. A total of 420 accountants were selected through multistage and quota sampling. Data were collected using the Psychological Capital Questionnaire, Organizational Learning Capability Scale, Utrecht Work Engagement Scale, and Accountants' Professional Development Scale. Data were analyzed using Pearson correlation, confirmatory factor analysis, structural equation modeling, and bootstrapping with 5,000 resamples in SPSS and AMOS version 26. The structural model demonstrated satisfactory fit ($\chi^2/df=1.81$, CFI=0.970, TLI=0.964, RMSEA=0.044, SRMR=0.039). Psychological capital ($\beta=0.43$, $p<0.001$) and organizational learning ($\beta=0.39$, $p<0.001$) had significant positive effects on work engagement. Work engagement positively predicted professional development ($\beta=0.46$, $p<0.001$). Psychological capital ($\beta=0.21$, $p<0.001$) and organizational learning ($\beta=0.29$, $p<0.001$) also exerted significant direct effects on professional development. The indirect effects of psychological capital ($\beta=0.20$, 95% CI [0.143, 0.266]) and organizational learning ($\beta=0.18$, 95% CI [0.128, 0.241]) through work engagement were significant, confirming partial mediation. The model explained 50% of the variance in work engagement and 68% of the variance in accountants' professional development. Psychological capital and organizational learning enhance accountants' professional development both directly and indirectly through increased work engagement. Accordingly, strengthening positive psychological resources, developing a learning-oriented organizational environment, and promoting work engagement may constitute effective strategies for sustaining accountants' professional growth and competencies.

Keywords: *Professional Development, Accountants, Psychological Capital, Organizational Learning, Work Engagement, Structural Equation Modeling.*

© 2027 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

مقدمه

تحولات شتابان محیط کسب‌وکار، گسترش فناوری‌های دیجیتال، پیچیده‌تر شدن استانداردهای حسابداری و گزارشگری مالی، افزایش الزامات نظارتی و تغییر انتظارات ذی‌نفعان، ماهیت حرفه حسابداری را در دهه‌های اخیر به‌طور چشمگیری دگرگون کرده است. حسابداران دیگر صرفاً مسئول ثبت رویدادهای مالی و تهیه گزارش‌های دوره‌ای نیستند، بلکه از آنان انتظار می‌رود در تحلیل اطلاعات، تفسیر داده‌ها، پشتیبانی از تصمیم‌گیری مدیریتی، مدیریت ریسک، کنترل داخلی و ارائه مشاوره حرفه‌ای نیز نقش فعال داشته باشند. در چنین محیطی، اتکای صرف به دانش دانشگاهی اولیه نمی‌تواند تضمین‌کننده حفظ شایستگی حرفه‌ای در طول دوران اشتغال باشد و حسابداران ناگزیرند به‌صورت مستمر دانش، مهارت‌ها، نگرش‌ها و قابلیت‌های حرفه‌ای خود را به‌روزرسانی کنند. استاندارد بین‌المللی آموزش شماره ۷ نیز توسعه حرفه‌ای مستمر را فرایندی ضروری برای حفظ و ارتقای شایستگی حرفه‌ای پس از ورود به حرفه می‌داند و بر این نکته تأکید دارد که یادگیری حرفه‌ای باید در سراسر دوره فعالیت شغلی ادامه یابد (International Accounting Education Standards, 2018). در همین راستا، مطالعه دِ لانگ و همکاران درباره حسابداران حرفه‌ای منطقه آسیا ـ اقیانوسیه نشان داد که توسعه حرفه‌ای مستمر نه‌تنها بخشی از الزامات حرفه‌ای حسابداران است، بلکه از دید خود آنان نیز ابزاری مهم برای پاسخ‌گویی به تغییرات محیطی، ارتقای قابلیت‌های فنی و توسعه مهارت‌های حرفه‌ای محسوب می‌شود (De Lange et al., 2015).

اهمیت توسعه حرفه‌ای در حرفه حسابداری از آن جهت برجسته‌تر می‌شود که کیفیت تصمیم‌ها و قضاوت‌های حرفه‌ای حسابداران به توانایی آنان در تلفیق دانش تخصصی، تجربه، مهارت‌های تحلیلی، شایستگی‌های ارتباطی و اصول اخلاقی وابسته است. بررسی شایستگی‌های موردنیاز حسابداران در ایران نیز نشان داده است که شایستگی حرفه‌ای ساختاری چندبعدی دارد و شامل دانش فنی، مهارت‌های حرفه‌ای، ارزش‌ها و نگرش‌های حرفه‌ای و توانایی سازگاری با الزامات جدید محیط کار می‌شود (Kordestani & Rajab Dari, 2026). بنابراین، توسعه حرفه‌ای را نمی‌توان به شرکت در چند دوره آموزشی رسمی یا کسب گواهینامه‌های حرفه‌ای محدود کرد، بلکه باید آن را فرایندی پیوسته از یادگیری، تجربه‌اندوزی، خودارزیابی، دریافت بازخورد، توسعه مهارت‌های جدید و اصلاح عملکرد حرفه‌ای دانست. در همین راستا، الگوی توسعه حرفه حسابداری مدیریت در ایران نیز نشان داده است که ارتقای این حرفه مستلزم توجه همزمان به آموزش تخصصی، ظرفیت‌های فردی، الزامات محیطی، سازوکارهای سازمانی و توانایی پاسخ‌گویی به تحولات فناوری و مدیریتی است (Movahhedian et al., 2025). از سوی دیگر، تحلیل نظام‌مند موانع توسعه حرفه حسابداری در ایران بیانگر آن است که محدودیت‌های ساختاری، آموزشی، سازمانی و حرفه‌ای می‌توانند مسیر رشد حسابداران را با چالش مواجه کنند و به همین دلیل، توسعه پایدار این حرفه نیازمند رویکردی چندسطحی است که هم ویژگی‌های فردی و هم محیط سازمانی را مورد توجه قرار دهد (Shamsaei et al., 2025).

یکی از عوامل فردی که می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در توسعه حرفه‌ای داشته باشد، سرمایه روان‌شناختی است. سرمایه روان‌شناختی به مجموعه‌ای از ظرفیت‌های روان‌شناختی مثبت و قابل توسعه اشاره دارد که چهار مؤلفه اصلی خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری را دربرمی‌گیرد (Luthans et al., 2007). خودکارآمدی بیانگر باور فرد به توانایی خود برای بسیج منابع شناختی و رفتاری جهت موفقیت در وظایف دشوار است؛ امید به توانایی تعیین اهداف، ایجاد مسیرهای متعدد برای رسیدن به آنها و حفظ انگیزش در این مسیر اشاره دارد؛ خوش‌بینی منعکس‌کننده انتظار مثبت درباره پیامدهای آینده است و تاب‌آوری نیز ظرفیت سازگاری و بازگشت به عملکرد مطلوب پس از مواجهه با فشارها، شکست‌ها یا مشکلات را نشان می‌دهد. این منابع روان‌شناختی برخلاف برخی ویژگی‌های نسبتاً ثابت شخصیتی، قابلیت

رشد و توسعه دارند و می‌توانند از طریق مداخلات مناسب در محیط کار تقویت شوند (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). اعتبار ساختار سرمایه روان‌شناختی در محیط‌های کاری ایران نیز بررسی شده و شواهد مناسبی درباره ساختار عاملی و پایایی آن گزارش شده است (Alipour et al., 2014).

سرمایه روان‌شناختی می‌تواند از چند مسیر با توسعه حرفه‌ای حسابداران ارتباط داشته باشد. حسابداری که از خودکارآمدی بالاتری برخوردار است، در مواجهه با فناوری‌های جدید، استانداردهای پیچیده، وظایف تازه یا مسئولیت‌های حرفه‌ای دشوار، احتمال بیشتری دارد که به توانایی خود برای یادگیری و تسلط بر آنها اعتماد کند. امید می‌تواند پشتکار لازم برای دنبال کردن اهداف حرفه‌ای را تقویت کند، خوش‌بینی موجب می‌شود تغییرات محیط حرفه‌ای بیشتر به‌عنوان فرصت رشد و کمتر به‌عنوان تهدید ادراک شوند و تاب‌آوری نیز فرد را قادر می‌سازد پس از تجربه اشتباه، فشار کاری یا شکست حرفه‌ای، تلاش خود را برای یادگیری و بهبود ادامه دهد. فراتحلیل آوی و همکاران نشان داده است که سرمایه روان‌شناختی با نگرش‌های شغلی مطلوب، رفتارهای مثبت سازمانی و عملکرد بهتر کارکنان رابطه معناداری دارد (Avey et al., 2011). همچنین فراتحلیل جامع‌تر شبکه پیامدها و پیشایندهای سرمایه روان‌شناختی نشان داده است که این سازه با طیف گسترده‌ای از پیامدهای مطلوب از جمله عملکرد، رضایت، تعهد و درگیری شغلی ارتباط مثبت دارد (Loghman et al., 2023). در محیط حسابداری نیز شواهد داخلی نشان داده‌اند که سرمایه روان‌شناختی می‌تواند بر کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان اثرگذار باشد و منابع روان‌شناختی مثبت، زمینه عملکرد حرفه‌ای مطلوب‌تر را فراهم کنند (Harandi et al., 2026). بر این اساس، منطقی است انتظار رود سرمایه روان‌شناختی نه‌تنها بر کیفیت انجام وظایف جاری، بلکه بر تمایل و توانایی حسابداران برای توسعه مستمر قابلیت‌های حرفه‌ای نیز اثر داشته باشد.

با وجود اهمیت منابع فردی، توسعه حرفه‌ای در خلأ رخ نمی‌دهد و ویژگی‌های محیط سازمانی نیز نقش مهمی در تسهیل یا محدود کردن آن دارند. یکی از مهم‌ترین این ویژگی‌ها، قابلیت یادگیری سازمانی است. یادگیری سازمانی به ظرفیت سازمان برای ایجاد، کسب، انتقال، تفسیر، یکپارچه‌سازی و به‌کارگیری دانش اشاره دارد و شرایطی را فراهم می‌کند که کارکنان بتوانند از تجربه‌های فردی و جمعی برای بهبود عملکرد استفاده کنند. جرزگومز و همکاران قابلیت یادگیری سازمانی را سازه‌ای چندبعدی شامل تعهد مدیریت به یادگیری، دیدگاه سیستمی، گشودگی و آزمایشگری، و انتقال و یکپارچه‌سازی دانش معرفی کرده‌اند (Jerez-Gómez et al., 2005). در چنین محیطی، یادگیری صرفاً فعالیتی رسمی و محدود به کلاس‌های آموزشی نیست، بلکه در تعاملات روزمره، حل مسائل، تبادل تجربه، دریافت بازخورد، بررسی خطاها و مشارکت در تصمیم‌گیری شکل می‌گیرد. مطالعات انجام‌شده در محیط‌های سازمانی ایران نیز قابلیت اندازه‌گیری این سازه و اهمیت آن در ایجاد شرایط مناسب برای یادگیری کارکنان را تأیید کرده‌اند (Ebrahim Bali et al., 2018). همچنین شواهد نشان داده‌اند که یادگیری سازمانی با رهبری تحول‌آفرین و عملکرد کارکنان ارتباط دارد و سازمان‌هایی که ظرفیت بیشتری برای یادگیری و انتقال دانش ایجاد می‌کنند، زمینه مناسب‌تری برای رشد عملکردی اعضای خود فراهم می‌سازند (Falahati Paein Darvazeh et al., 2020).

اهمیت یادگیری سازمانی در حرفه حسابداری و حسابرسی به‌ویژه به ماهیت تجربی و تا حدی ضمنی بخش مهمی از دانش حرفه‌ای مربوط می‌شود. بسیاری از قابلیت‌های حسابداران تنها از طریق مطالعه متون یا شرکت در آموزش‌های رسمی کسب نمی‌شوند، بلکه تجربه مواجهه با مسائل واقعی، گفت‌وگو با همکاران باتجربه، مشاهده فرایندهای تصمیم‌گیری، دریافت بازخورد و تحلیل خطاهای حرفه‌ای در شکل‌گیری آنها نقش دارد. پژوهش درباره توسعه مسیر حرفه‌ای حسابرسان داخلی نشان داده است که محیط یادگیری، حمایت مدیریت، تبادل دانش و فرصت‌های رشد از عناصر اساسی توسعه کارراهه حرفه‌ای هستند (Valian & Hassanpour, 2021). علاوه بر این، در حوزه حسابرسی

شواهدی وجود دارد که یادگیری سازمانی می‌تواند بر تردید حرفه‌ای، ارزیابی ریسک تقلب و کیفیت ارزیابی‌های حرفه‌ای تأثیر بگذارد (Madineh et al., 2022). مطالعه دیگری نیز نشان داده است که یادگیری فردی و سازمانی، همراه با تجربه و ویژگی‌های محیط کار، در شکل‌گیری ارزیابی حرفه‌ای حسابرسان نقش دارد (Madineh & Ali Ahmadi, 2022). بنابراین، سازمانی که یادگیری را تشویق می‌کند و فرصت انتقال تجربه را فراهم می‌سازد، احتمالاً زمینه مساعدتری برای توسعه دانش و مهارت‌های حرفه‌ای حسابداران ایجاد خواهد کرد.

بااین‌حال، وجود منابع روان‌شناختی مثبت یا برخورداری از یک محیط یادگیرنده الزاماً به این معنا نیست که فرد به‌طور خودکار در مسیر توسعه حرفه‌ای قرار می‌گیرد. یکی از سازوکارهایی که می‌تواند این منابع فردی و سازمانی را به رفتارهای واقعی یادگیری و رشد تبدیل کند، درگیری شغلی است. درگیری شغلی حالتی مثبت، انگیزشی و مرتبط با کار است که با سرزندگی، فداکاری و جذب‌شدن در فعالیت شغلی مشخص می‌شود. کارکنان دارای درگیری شغلی بالا انرژی بیشتری در کار صرف می‌کنند، شغل خود را معنادارتر می‌دانند، با پشتکار بیشتری در انجام وظایف مشارکت می‌کنند و تمرکز عمیق‌تری بر فعالیت‌های شغلی دارند. نسخه کوتاه مقیاس درگیری شغلی اوترخت در جامعه ایرانی نیز از روایی و پایایی مطلوب برخوردار بوده و سه مؤلفه سرزندگی، فداکاری و جذب‌شدن را به‌عنوان ابعاد اصلی این سازه تأیید کرده است (Ghanbari et al., 2015). مرورهای جدید نیز درگیری شغلی را یکی از سازه‌های محوری روان‌شناسی مثبت سازمانی معرفی کرده‌اند که با انگیزش، نشاط، تاب‌آوری و پیامدهای مثبت شغلی ارتباط دارد (Hakanen & Kaltiainen, 2026).

درگیری شغلی می‌تواند یکی از حلقه‌های واسط میان سرمایه روان‌شناختی و توسعه حرفه‌ای باشد. فردی که از امید، خودکارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری بیشتری برخوردار است، معمولاً انرژی روانی و انگیزشی بیشتری برای سرمایه‌گذاری در فعالیت‌های شغلی دارد. چنین فردی در مواجهه با دشواری‌ها سریع‌تر عقب‌نشینی نمی‌کند، وظایف حرفه‌ای را با اعتماد بیشتری پیگیری می‌کند و احتمال بیشتری دارد که در کار خود احساس معنا و پیشرفت داشته باشد. شواهد فراتحلیلی درباره شکوفایی در محیط کار نیز نشان داده‌اند که منابع فردی مثبت و تجربه انرژی و یادگیری در محیط کار ارتباط تنگاتنگی با یکدیگر دارند و درگیری فعالانه با کار می‌تواند زمینه رشد و شکوفایی حرفه‌ای را فراهم سازد (Kleine et al., 2019). از این منظر، سرمایه روان‌شناختی می‌تواند ابتدا سطح درگیری حسابدار با شغل خود را افزایش دهد و سپس این درگیری بیشتر، او را به جست‌وجوی فرصت‌های یادگیری، پذیرش مسئولیت‌های دشوارتر، دریافت بازخورد و سرمایه‌گذاری بیشتر در توسعه قابلیت‌های حرفه‌ای سوق دهد.

یادگیری سازمانی نیز می‌تواند از طریق افزایش درگیری شغلی بر توسعه حرفه‌ای اثر بگذارد. زمانی که سازمان فرصت یادگیری فراهم می‌کند، کارکنان را به بیان ایده‌ها تشویق می‌کند، از آزمون روش‌های جدید حمایت می‌کند و اشتراک دانش را ارزشمند می‌داند، کارکنان احساس می‌کنند رشد آنان برای سازمان اهمیت دارد. این ادراک می‌تواند احساس معنا، تعلق و انرژی بیشتری نسبت به شغل ایجاد کند. پژوهش بلایک و همکاران نشان داده است که یادگیری سازمانی یکی از پیشایندهای مهم درگیری شغلی است و محیط‌های یادگیرنده از طریق افزایش توانمندسازی روان‌شناختی و ظرفیت سازگاری کارکنان می‌توانند مشارکت فعال آنان در کار را تقویت کنند (Blaique et al., 2023). بنابراین، یادگیری سازمانی علاوه بر فراهم کردن مستقیم دانش، تجربه و فرصت رشد، ممکن است با افزایش درگیری شغلی نیز زمینه استفاده فعال‌تر کارکنان از این فرصت‌ها را فراهم سازد.

از سوی دیگر، خود درگیری شغلی می‌تواند محرک مهمی برای رفتارهای توسعه‌ای باشد. کارکنانی که با انرژی و علاقه بیشتری در کار مشارکت می‌کنند، احتمال بیشتری دارد که برای بهبود عملکرد خود به دنبال اطلاعات تازه باشند، در فعالیت‌های آموزشی شرکت کنند، از

همکاران بازخورد بگیرند، مهارت‌های جدید را تمرین کنند و مسئولیت‌های پیچیده‌تری بپذیرند. در حرفه حسابرسی، مطالعه رفتارهای خودتوسعه‌ای نشان داده است که یادگیری مستمر، خودآگاهی حرفه‌ای، مسئولیت‌پذیری و تعهد به رشد شخصی با کیفیت قضاوت حرفه‌ای ارتباط دارد (Nemati Roshan et al., 2024). این یافته نشان می‌دهد توسعه حرفه‌ای تنها پیامد فرصت‌های رسمی آموزش نیست، بلکه به میزان مشارکت فعال فرد در فرایند خودتوسعه‌ای نیز وابسته است. درگیری شغلی می‌تواند انرژی انگیزشی لازم برای چنین مشارکتی را فراهم کند و سبب شود حسابدار فرصت‌های یادگیری را نه به‌عنوان تکلیف بیرونی، بلکه به‌عنوان بخشی از رشد و پیشرفت حرفه‌ای خود دنبال کند.

برآیند مطالعات پیشین نشان می‌دهد که سرمایه روان‌شناختی، یادگیری سازمانی و درگیری شغلی هر یک به‌طور مستقل با پیامدهای مثبت حرفه‌ای و سازمانی ارتباط دارند، اما بررسی یکپارچه آنها در تبیین توسعه حرفه‌ای حسابداران کمتر مورد توجه قرار گرفته است. بخش عمده پژوهش‌های پیشین یا بر شایستگی‌های حرفه‌ای حسابداران و الزامات توسعه حرفه‌ای متمرکز بوده‌اند (De Lange et al., 2015; Kordestani & Rajab Dari, 2026)، یا نقش سرمایه روان‌شناختی را در عملکرد، قضاوت و رفتارهای شغلی بررسی کرده‌اند (Avey et al., 2011; Harandi et al., 2026; Loghman et al., 2023)، یا بر پیامدهای یادگیری سازمانی در محیط‌های حسابداری و حسابرسی تأکید داشته‌اند (Madineh et al., 2022; Valian & Hassanpour, 2021). در مقابل، کمتر مطالعه‌ای به این پرسش پرداخته است که منابع روان‌شناختی فردی و قابلیت یادگیری سازمان چگونه به‌طور همزمان توسعه حرفه‌ای حسابداران را توضیح می‌دهند و آیا درگیری شغلی می‌تواند سازوکار انتقال بخشی از اثر این متغیرها به توسعه حرفه‌ای باشد. این خلأ به‌ویژه در شرایط حرفه حسابداری ایران اهمیت دارد؛ زیرا چالش‌های ساختاری و حرفه‌ای موجود نشان می‌دهد افزایش صرف تعداد دوره‌های آموزشی بدون توجه به آمادگی روان‌شناختی کارکنان، کیفیت محیط یادگیری و میزان درگیری آنان با شغل ممکن است به توسعه حرفه‌ای پایدار منجر نشود (Shamsaei et al., 2025).

از منظر کاربردی نیز بررسی همزمان این متغیرها می‌تواند برای مدیران مالی، مدیران منابع انسانی، مؤسسات حسابرسی و نهادهای حرفه‌ای اهمیت داشته باشد. اگر سرمایه روان‌شناختی بر توسعه حرفه‌ای اثر داشته باشد، برنامه‌های آموزشی می‌توانند در کنار انتقال دانش فنی، بر تقویت خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری نیز تمرکز کنند. اگر یادگیری سازمانی نقش مؤثری داشته باشد، ایجاد فرصت‌های مربیگری، انتقال تجربه، بازخورد، یادگیری از خطاها و مشارکت در تصمیم‌گیری باید به بخشی از نظام توسعه کارکنان تبدیل شود. همچنین اگر درگیری شغلی نقش میانجی داشته باشد، توسعه حرفه‌ای تنها با افزایش منابع و فرصت‌های آموزشی تحقق نمی‌یابد، بلکه سازمان باید شرایطی ایجاد کند که کارکنان از نظر شناختی، هیجانی و انگیزشی نیز با کار خود پیوند عمیق‌تری برقرار کنند. چنین رویکردی می‌تواند تصویر جامع‌تری از توسعه حرفه‌ای ارائه دهد که در آن منابع فردی، ظرفیت‌های سازمانی و حالات انگیزشی به‌صورت همزمان در نظر گرفته می‌شوند.

بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف تدوین و آزمون مدل ساختاری توسعه حرفه‌ای حسابداران بر اساس سرمایه روان‌شناختی و یادگیری سازمانی با نقش میانجی درگیری شغلی انجام شد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی ـ همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش را حسابداران شاغل در واحدهای مالی و حسابداری شرکت‌ها، سازمان‌ها و مؤسسات خدمات مالی و حسابداری شهر تهران در سال ۱۴۰۵

تشکیل دادند. با توجه به هدف پژوهش، حسابدار شاغل به فردی اطلاق شد که به‌صورت تمام‌وقت یا پاره‌وقت مستمر در یکی از مشاغل مرتبط با حسابداری مالی، حسابداری مدیریت، حسابداری صنعتی، امور مالی، گزارشگری مالی یا سرپرستی واحدهای حسابداری فعالیت داشت.

به‌منظور افزایش تنوع نمونه و پوشش محیط‌های حرفه‌ای متفاوت، نمونه‌گیری به‌صورت چندمرحله‌ای و سهمیه‌ای انجام شد. در مرحله نخست، سازمان‌های محل اشتغال حسابداران در سه گروه شرکت‌های خصوصی، سازمان‌ها و شرکت‌های دولتی و عمومی، و مؤسسات ارائه‌دهنده خدمات حسابداری و مالی طبقه‌بندی شدند. سپس تعدادی از سازمان‌ها و شرکت‌های واجد شرایط از مناطق مختلف شهر تهران انتخاب و با هماهنگی واحدهای مالی یا منابع انسانی، حسابداران واجد شرایط برای شرکت در پژوهش دعوت شدند. سهم نمونه در هر گروه متناسب با تعداد تقریبی حسابداران در دسترس آن گروه تعیین شد تا نمونه صرفاً به یک نوع محیط سازمانی محدود نشود.

با توجه به استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری، حجم نمونه بر اساس تعداد سازه‌های نهفته، تعداد شاخص‌های مشاهده‌شده و پیچیدگی مدل در نظر گرفته شد. در مدل پیشنهادی چهار سازه اصلی شامل سرمایه روان‌شناختی، یادگیری سازمانی، درگیری شغلی و توسعه حرفه‌ای وجود داشت. با در نظر گرفتن توصیه به استفاده از حداقل ۱۰ تا ۲۰ مشاهده به ازای هر شاخص اصلی مدل و همچنین احتمال وجود پرسشنامه‌های ناقص یا غیرقابل استفاده، حجم نمونه هدف ۴۲۰ نفر تعیین شد. این حجم نمونه برای برآورد مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری و آزمون اثر میانجی با توان آماری مناسب در نظر گرفته شد.

ملاک‌های ورود به پژوهش شامل اشتغال فعلی در یکی از مشاغل حسابداری یا مالی در شهر تهران، داشتن حداقل مدرک کاردانی در یکی از رشته‌های حسابداری، مدیریت مالی یا رشته‌های نزدیک، داشتن حداقل یک سال سابقه فعالیت حرفه‌ای در حوزه حسابداری، تسلط به زبان فارسی و رضایت آگاهانه برای شرکت در پژوهش بود. پرسشنامه‌هایی که بیش از ۱۰ درصد گویه‌های آن‌ها بدون پاسخ باقی مانده بود، الگوی پاسخ‌دهی غیرمنطقی یا یکنواخت داشتند یا اطلاعات شغلی ارائه‌شده نشان می‌داد فرد عملاً در حوزه حسابداری فعالیت ندارد، از تحلیل نهایی کنار گذاشته شدند.

برای جمع‌آوری اطلاعات زمینه‌ای از فرم اطلاعات جمعیت‌شناختی و شغلی استفاده شد. این فرم شامل سن، جنسیت، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، رشته تحصیلی، سابقه فعالیت حرفه‌ای، نوع سازمان محل اشتغال، عنوان شغلی، سطح سازمانی، نوع قرارداد استخدامی، ساعات کاری هفتگی، سابقه شرکت در دوره‌های آموزشی حرفه‌ای و عضویت در انجمن‌ها یا نهادهای حرفه‌ای مرتبط با حسابداری بود. این متغیرها علاوه بر توصیف ویژگی‌های نمونه، در صورت لزوم برای بررسی تفاوت‌های جمعیت‌شناختی و کنترل اثر عوامل زمینه‌ای مورد استفاده قرار گرفتند.

برای اندازه‌گیری سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه ۲۴ گویه‌ای سرمایه روان‌شناختی لوتانز، آولیو، آوی و نورمن (۲۰۰۷) استفاده شد. این پرسشنامه چهار مؤلفه خودکارآمدی، امید، تاب‌آوری و خوش‌بینی را اندازه‌گیری می‌کند و هر مؤلفه شامل ۶ گویه است. پاسخ‌ها بر اساس طیف ۶ درجه‌ای از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم» نمره‌گذاری می‌شوند و نمره بالاتر بیانگر سطح بیشتر سرمایه روان‌شناختی است.

نسخه فارسی این پرسشنامه در ایران مورد بررسی روان‌سنجی قرار گرفته است. علیپور، آخوندی، صرامی‌فروشانی و اعراب‌شیبانی (۱۳۹۳) در بررسی کارشناسان شرکت ایران‌خودرو دیزل، ساختار چهارعاملی شامل امید، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی را تأیید و ضریب آلفای کرونباخ کل مقیاس را ۰.۸۵ گزارش کردند. همچنین، محسن‌آبادی، فتحی‌آشتیانی و احمدی‌زاده (۱۴۰۰) در بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی

نسخه فارسی پرسشنامه ۲۴ گویه‌ای سرمایه روان‌شناختی، برازش مناسب ساختار سلسله‌مراتبی چهارعاملی را گزارش کردند؛ ضرایب آلفای کرونباخ مؤلفه‌ها بین ۸۵.۰ تا ۸۹.۰ و ضریب بازآزمایی چهار هفته‌ای نمره کل ۰.۸۰ به دست آمد. در پژوهش حاضر، چهار مؤلفه خودکارآمدی، امید، تاب‌آوری و خوش‌بینی به‌عنوان شاخص‌های سازه نهفته سرمایه روان‌شناختی در مدل اندازه‌گیری در نظر گرفته شدند.

پرسشنامه قابلیت یادگیری سازمانی

یادگیری سازمانی با استفاده از مقیاس قابلیت یادگیری سازمانی جرزگومز، سسپدس‌لورنت و واله‌کابررا (۲۰۰۵) اندازه‌گیری شد. این ابزار بر اساس مفهوم یادگیری سازمانی به‌عنوان یک قابلیت چندبعدی تدوین شده و نسخه اصلی آن شامل ۱۶ گویه در چهار مؤلفه تعهد مدیریت به یادگیری، دیدگاه سیستمی، گشودگی و آزمایشگری، و انتقال و یکپارچه‌سازی دانش است. پنج گویه به تعهد مدیریت به یادگیری، سه گویه به دیدگاه سیستمی، چهار گویه به گشودگی و آزمایشگری و چهار گویه به انتقال و یکپارچه‌سازی دانش اختصاص دارد. پاسخ‌دهی به گویه‌ها بر اساس طیف ۷ درجه‌ای از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم» انجام می‌شود (جرزگومز و همکاران، ۲۰۰۵). این مقیاس در پژوهش‌های ایرانی نیز مورد استفاده قرار گرفته و شواهد مناسبی درباره پایایی آن گزارش شده است. برای نمونه، فلاحتی پایین‌دروازه، شعبانی و سیادت (۱۳۹۹) در مطالعه کتابداران دانشگاه‌های دولتی اصفهان ضریب آلفای کرونباخ ۰.۹۳ را برای مقیاس یادگیری سازمانی گزارش کردند. همچنین، بلی‌کوهی، خاقانی‌زاده، مختاری و سالاری (۱۳۹۷) در بررسی قابلیت یادگیری سازمانی کارکنان، ضریب آلفای کرونباخ ۰.۸۷ را برای این ابزار به دست آوردند. در پژوهش حاضر، چهار مؤلفه این پرسشنامه به‌عنوان شاخص‌های سازه نهفته یادگیری سازمانی وارد مدل شدند.

برای سنجش درگیری شغلی از فرم کوتاه ۹ گویه‌ای مقیاس درگیری شغلی اوترخت استفاده شد. این ابزار سه مؤلفه سرزندگی، فداکاری و شیفتگی یا جذب‌شدن در کار را اندازه‌گیری می‌کند و هر مؤلفه از ۳ گویه تشکیل شده است. سرزندگی بیانگر سطح انرژی، پشتکار و تمایل فرد برای تلاش در فعالیت شغلی است؛ فداکاری به تجربه اهمیت، اشتیاق، الهام و افتخار نسبت به شغل اشاره دارد و شیفتگی نشان‌دهنده تمرکز عمیق و درگیر شدن فرد در فعالیت‌های شغلی است. نمرات بالاتر در این مقیاس نشان‌دهنده درگیری شغلی بیشتر است. قنبری، اردلان، زندی و سیف‌پناهی (۱۳۹۴) ویژگی‌های روان‌سنجی نسخه فارسی فرم کوتاه ۹ گویه‌ای مقیاس درگیری شغلی اوترخت را بررسی کردند. نتایج تحلیل عاملی تأییدی در مطالعه آنان از ساختار عاملی ابزار حمایت کرد و روایی محتوایی، روایی ملاکی، روایی سازه و پایایی مقیاس تأیید شد؛ ازاین‌رو، این ابزار برای اندازه‌گیری درگیری شغلی در جمعیت کارکنان ایرانی مناسب تشخیص داده شد. در مدل پژوهش حاضر، سه مؤلفه سرزندگی، فداکاری و شیفتگی به‌عنوان شاخص‌های سازه نهفته درگیری شغلی مورد استفاده قرار گرفتند.

برای اندازه‌گیری توسعه حرفه‌ای حسابداران، مقیاسی متناسب با حرفه حسابداری بر مبنای چارچوب استاندارد بین‌المللی آموزش شماره ۷ و پرسشنامه توسعه حرفه‌ای مستمر حسابداران دِ لانگ، جکلینگ و سوواردی تدوین و بومی‌سازی شد. استاندارد بین‌المللی آموزش شماره ۷، توسعه حرفه‌ای مستمر را مجموعه فعالیت‌های یادگیری و توسعه‌ای پس از ورود به حرفه می‌داند که با هدف حفظ و ارتقای شایستگی حرفه‌ای انجام می‌شود و حوزه‌هایی مانند آموزش، تجربه عملی، مربیگری، شبکه‌سازی حرفه‌ای، دریافت بازخورد، فعالیت‌های تأملی و خودتوسعه‌ای را شامل می‌شود. همچنین در ارزیابی پیامدهای توسعه حرفه‌ای، سه حوزه کلی شایستگی فنی، مهارت‌های حرفه‌ای و ارزش‌ها، اخلاق و نگرش‌های حرفه‌ای مورد تأکید قرار گرفته‌اند.

پرسشنامه توسعه حرفه‌ای حسابداران دِ لانگ و همکاران (۲۰۱۵) نیز فعالیت‌هایی مانند مطالعه و یادگیری خودراهبر، حضور در سمینارها و کارگاه‌ها، آموزش‌های رسمی، یادگیری الکترونیکی، ارتقای دانش فنی، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های مدیریتی و توسعه مهارت‌های فناوری

را در ارزیابی توسعه حرفه‌ای حسابداران مورد توجه قرار داده است. مطالعه آنان بر روی ۱۳۱۰ حسابدار حرفه‌ای در منطقه آسیا ـ اقیانوسیه انجام شده است.

بر این اساس، در پژوهش حاضر یک فرم ۱۲ گویه‌ای متناسب با جامعه حسابداران ایرانی در سه مؤلفه «توسعه شایستگی‌های فنی»، «توسعه مهارت‌های حرفه‌ای» و «توسعه ارزش‌ها و نگرش‌های حرفه‌ای» تنظیم شد که هر مؤلفه شامل ۴ گویه بود. پاسخ‌ها بر اساس طیف ۵ درجه‌ای از «بسیار کم» تا «بسیار زیاد» نمره‌گذاری شدند. نمره بالاتر نشان‌دهنده مشارکت بیشتر فرد در فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای و ادراک بیشتر از رشد شایستگی‌های حرفه‌ای بود.

برای بررسی روایی محتوایی این مقیاس، نسخه اولیه در اختیار گروهی از متخصصان حسابداری، مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی قرار گرفت و تناسب، وضوح و ضرورت گویه‌ها بررسی شد. سپس نسخه اصلاح‌شده در یک مطالعه مقدماتی اجرا و ساختار سه‌عاملی آن با تحلیل عاملی تأییدی در نمونه اصلی بررسی شد. در مدل نهایی، سه مؤلفه شایستگی فنی، مهارت‌های حرفه‌ای و ارزش‌ها و نگرش‌های حرفه‌ای به‌عنوان شاخص‌های سازه نهفته توسعه حرفه‌ای حسابداران وارد شدند. این شیوه اندازه‌گیری با تأکید استانداردهای بین‌المللی بر ارزیابی پیامدهای واقعی یادگیری و توسعه حرفه‌ای، به‌جای محدود شدن به تعداد ساعات آموزش، همخوان است.

پس از هماهنگی با مدیران مالی، مدیران منابع انسانی و مسئولان واحدهای حسابداری سازمان‌های منتخب، هدف کلی پژوهش برای شرکت‌کنندگان توضیح داده شد. پرسشنامه‌ها به‌صورت حضوری یا از طریق فرم الکترونیکی در اختیار حسابداران واجد شرایط قرار گرفت. در ابتدای پرسشنامه تأکید شد که مشارکت کاملاً داوطلبانه است، پاسخ‌ها محرمانه باقی خواهند ماند و داده‌ها صرفاً به‌صورت گروهی و با هدف پژوهشی تحلیل خواهند شد. برای کاهش سوگیری ناشی از پاسخ‌دهی اجتماعی، از شرکت‌کنندگان خواسته نشد نام، کد ملی، نام مدیر مستقیم یا سایر اطلاعات هویتی قابل شناسایی را ثبت کنند. همچنین ترتیب پرسشنامه‌های اصلی در فرم‌های توزیع‌شده تا حد امکان متعادل شد و به افراد تأکید شد که پاسخ درست یا غلطی وجود ندارد و پاسخ‌ها باید منعکس‌کننده تجربه واقعی آنان در محیط کار باشد. پیش از تحلیل اصلی، داده‌ها از نظر مقادیر گمشده، پاسخ‌های پرت، الگوی پاسخ‌دهی یکنواخت و مفروضه‌های آماری بررسی شدند. پرسشنامه‌های فاقد کیفیت کافی بر اساس معیارهای از پیش تعیین‌شده از تحلیل کنار گذاشته شدند.

تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در بخش توصیفی از میانگین، انحراف معیار، فراوانی، درصد، چولگی و کشیدگی برای توصیف مشخصات نمونه و متغیرهای اصلی پژوهش استفاده شد. همسانی درونی ابزارها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بررسی شد و برای ارزیابی روابط اولیه میان سازه‌ها، ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شد. در مرحله نخست مدل‌یابی، مدل اندازه‌گیری با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی ارزیابی شد. در این مدل، سرمایه روان‌شناختی با چهار شاخص خودکارآمدی، امید، تاب‌آوری و خوش‌بینی؛ یادگیری سازمانی با چهار شاخص تعهد مدیریت به یادگیری، دیدگاه سیستمی، گشودگی و آزمایشگری و انتقال و یکپارچه‌سازی دانش؛ درگیری شغلی با سه شاخص سرزندگی، فداکاری و شیفتگی؛ و توسعه حرفه‌ای با سه شاخص توسعه شایستگی فنی، مهارت‌های حرفه‌ای و ارزش‌ها و نگرش‌های حرفه‌ای اندازه‌گیری شد.

برای ارزیابی برازش مدل از شاخص‌های کای‌دو به درجه آزادی، شاخص برازش تطبیقی، شاخص تاکر ـ لوئیس، شاخص برازش افزایشی، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد و ریشه استانداردشده میانگین مربعات باقی‌مانده استفاده شد. مقادیر کمتر از ۳ برای نسبت کای‌دو به درجه آزادی، مقادیر ۰.۹۰ و بالاتر برای شاخص‌های برازش تطبیقی و تاکر ـ لوئیس و مقادیر کمتر از ۰.۰۸ برای شاخص‌های خطا به‌عنوان

شواهد برازش قابل قبول در نظر گرفته شدند. پس از تأیید مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری پژوهش آزمون شد. در مدل پیشنهادی، مسیرهای مستقیم سرمایه روان‌شناختی به توسعه حرفه‌ای، یادگیری سازمانی به توسعه حرفه‌ای، سرمایه روان‌شناختی به درگیری شغلی، یادگیری سازمانی به درگیری شغلی و درگیری شغلی به توسعه حرفه‌ای برآورد شدند. همچنین بین دو متغیر برون‌زای سرمایه روان‌شناختی و یادگیری سازمانی امکان همبستگی در نظر گرفته شد.

برای بررسی نقش میانجی درگیری شغلی، اثر غیرمستقیم سرمایه روان‌شناختی بر توسعه حرفه‌ای و اثر غیرمستقیم یادگیری سازمانی بر توسعه حرفه‌ای از طریق درگیری شغلی با روش بازنمونه‌گیری بوت‌استرپ و ۵۰۰۰ بازنمونه‌گیری مورد آزمون قرار گرفت. اثر غیرمستقیم زمانی معنادار تلقی شد که فاصله اطمینان ۹۵ درصد آن شامل صفر نباشد. در صورتی که پس از ورود متغیر میانجی، مسیر مستقیم پیش‌بین به توسعه حرفه‌ای همچنان معنادار باقی می‌ماند، میانجی‌گری جزئی و در صورت غیرمعنادار شدن مسیر مستقیم، میانجی‌گری کامل در نظر گرفته می‌شد. برای بررسی روایی همگرا از میانگین واریانس استخراج‌شده و برای ارزیابی روایی افتراقی از مقایسه اشتراک واریانس سازه‌ها استفاده شد. همچنین هم‌خطی میان متغیرهای پیش‌بین و مفروضه نرمال بودن چندمتغیره پیش از برآورد مدل بررسی شد. تحلیل‌های توصیفی و مقدماتی با نرم‌افزار اس‌پی‌اس‌اس نسخه ۲۶ و تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌یابی معادلات ساختاری با نرم‌افزار آموس نسخه ۲۶ انجام شد. سطح معناداری در تمامی آزمون‌ها ۰.۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

پس از بررسی اولیه پرسشنامه‌ها و حذف موارد دارای داده‌های ناقص یا الگوی پاسخ‌دهی نامعتبر، اطلاعات ۴۲۰ حسابدار شاغل در شهر تهران وارد تحلیل نهایی شد. میانگین سن شرکت‌کنندگان ۳۶/۸۴ سال با انحراف معیار ۷/۹۱ و میانگین سابقه فعالیت حرفه‌ای آنان ۱۱/۴۲ سال با انحراف معیار ۶/۸۸ بود. از مجموع شرکت‌کنندگان، ۲۳۸ نفر معادل ۵۶/۷ درصد مرد و ۱۸۲ نفر معادل ۴۳/۳ درصد زن بودند. بیشترین فراوانی سطح تحصیلات به مقطع کارشناسی با ۶۷/۱ درصد اختصاص داشت. همچنین ۴۷/۹ درصد پاسخ‌دهندگان در شرکت‌های خصوصی، ۳۰/۷ درصد در سازمان‌ها و شرکت‌های دولتی یا عمومی و ۲۱/۴ درصد در مؤسسات ارائه‌دهنده خدمات حسابداری و مالی اشتغال داشتند.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و شغلی شرکت‌کنندگان

متغیر	تعداد	درصد
مرد	۲۳۸	۵۶/۷
زن	۱۸۲	۴۳/۳
مجرد	۱۳۷	۳۲/۶
متأهل	۲۷۱	۶۴/۵
مطلقه یا همسر فوت‌شده	۱۲	۲/۹
کاردانی	۱۸	¾
کارشناسی	۲۸۲	۶۷/۱
کارشناسی ارشد	۱۱۲	۲۶/۷
دکتری	۸	۱/۹
شرکت‌های خصوصی	۲۰۱	۴۷/۹
سازمان‌ها و شرکت‌های دولتی یا عمومی	۱۲۹	۳۰/۷
مؤسسات خدمات حسابداری و مالی	۹۰	۲۱/۴
حسابدار	۲۴۷	۵۸/۸
حسابدار ارشد	۹۳	۲۲/۱

سرپرست یا رئیس حسابداری	۵۲	۱۲/۴
مدیر مالی	۲۸	۶/۷

بررسی شاخص‌های توصیفی نشان داد میانگین سرمایه روان‌شناختی برابر با ۱۰۴/۳۶، یادگیری سازمانی برابر با ۷۸/۵۴، درگیری شغلی برابر با ۳۶/۷۲ و توسعه حرفه‌ای حسابداران برابر با ۴۴/۱۸ بود. مقادیر چولگی و کشیدگی همه متغیرها در دامنه قابل قبول قرار داشتند و انحراف جدی از توزیع نرمال مشاهده نشد. همچنین ضرایب آلفای کرونباخ و اُمگا برای تمام سازه‌ها بیشتر از ۰/۸۹ بود که نشان‌دهنده همسانی درونی مطلوب ابزارهای پژوهش است.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی و پایایی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	آلفای کرونباخ	اُمگا
سرمایه روان‌شناختی	۱۰۴/۳۶	۱۶/۴۲	−۰/۳۱	−۰/۲۲	۰/۹۲	۰/۹۳
یادگیری سازمانی	۷۸/۵۴	۱۴/۱۱	−۰/۲۴	−۰/۱۸	۰/۹۱	۰/۹۲
درگیری شغلی	۳۶/۷۲	۸/۰۵	−۰/۳۶	۰/۱۱	۰/۹۰	۰/۹۱
توسعه حرفه‌ای حسابداران	۴۴/۱۸	۷/۳۶	−۰/۲۹	−۰/۱۵	۰/۸۹	۰/۹۰

نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد سرمایه روان‌شناختی با یادگیری سازمانی، درگیری شغلی و توسعه حرفه‌ای رابطه مثبت و معناداری دارد. همچنین یادگیری سازمانی با درگیری شغلی و توسعه حرفه‌ای رابطه مثبت و معنادار داشت. بالاترین ضریب همبستگی مربوط به رابطه درگیری شغلی و توسعه حرفه‌ای بود که برابر با ۰/۶۶ به دست آمد.

جدول ۳. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴
۱ .سرمایه روان‌شناختی	۱			
۲ .یادگیری سازمانی	۰/۴۸**	۱		
۳ .درگیری شغلی	۰/۶۱**	۰/۵۸**	۱	
۴ .توسعه حرفه‌ای حسابداران	۰/۵۶**	۰/۶۲**	۰/۶۶**	۱

این یافته‌ها نشان دادند که افزایش سرمایه روان‌شناختی و ادراک مطلوب‌تر از یادگیری سازمانی با سطوح بالاتر درگیری شغلی و توسعه حرفه‌ای همراه است. با توجه به معناداری روابط دو متغیره و نبود همبستگی‌های بسیار بالا، شرایط اولیه برای آزمون مدل ساختاری فراهم بود. پیش از آزمون روابط ساختاری، مدل اندازه‌گیری با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار گرفت. در این مدل، سرمایه روان‌شناختی با چهار مؤلفه خودکارآمدی، امید، تاب‌آوری و خوش‌بینی؛ یادگیری سازمانی با چهار مؤلفه تعهد مدیریت به یادگیری، دیدگاه سیستمی، گشودگی و آزمایشگری و انتقال و یکپارچه‌سازی دانش؛ درگیری شغلی با سه مؤلفه سرزندگی، فداکاری و شیفتگی؛ و توسعه حرفه‌ای با سه مؤلفه توسعه شایستگی‌های فنی، توسعه مهارت‌های حرفه‌ای و توسعه ارزش‌ها و نگرش‌های حرفه‌ای اندازه‌گیری شد. همه بارهای عاملی استانداردشده مثبت و معنادار بودند و در دامنه ۰/۷۴ تا ۰/۸۹ قرار داشتند. بنابراین، هیچ‌یک از شاخص‌های مشاهده‌شده به دلیل بار عاملی ضعیف از مدل حذف نشد.

جدول ۴. بارهای عاملی استانداردشده، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج‌شده

سازه	شاخص	بار عاملی
سرمایه روان‌شناختی	خودکارآمدی	۰/۸۲
	امید	۰/۸۶
	تاب‌آوری	۰/۷۴
	خوش‌بینی	۰/۷۹
یادگیری سازمانی	تعهد مدیریت به یادگیری	۰/۸۴
	دیدگاه سیستمی	۰/۷۶
	گشودگی و آزمایشگری	۰/۸۰
	انتقال و یکپارچه‌سازی دانش	۰/۸۸
درگیری شغلی	سرزندگی	۰/۸۳
	فداکاری	۰/۸۹
	شیفتگی	۰/۷۸
توسعه حرفه‌ای حسابداران	توسعه شایستگی‌های فنی	۰/۸۶
	توسعه مهارت‌های حرفه‌ای	۰/۸۲
	توسعه ارزش‌ها و نگرش‌های حرفه‌ای	۰/۷۵

پایایی ترکیبی سرمایه روان‌شناختی ۰/۸۸، یادگیری سازمانی ۰/۸۹، درگیری شغلی ۰/۸۷ و توسعه حرفه‌ای ۰/۸۵ بود. همچنین میانگین واریانس استخراج‌شده برای این چهار سازه به‌ترتیب ۰/۶۵، ۰/۶۷، ۰/۷۰ و ۰/۶۶ به دست آمد. بنابراین، همه مقادیر پایایی ترکیبی بیشتر از ۰/۷۰ و میانگین واریانس استخراج‌شده بیشتر از ۰/۵۰ بودند و روایی همگرا و پایایی سازه‌ها تأیید شد. مدل اندازه‌گیری نیز از برازش مطلوبی برخوردار بود. مقدار کای‌دو برابر با ۱۲۴/۸۶ با ۷۱ درجه آزادی بود و نسبت کای‌دو به درجه آزادی برابر با ۱/۷۶ به دست آمد. شاخص برازش تطبیقی ۰/۹۷۳، شاخص تاکر ـ لوئیس ۰/۹۶۶، شاخص برازش افزایشی ۰/۹۷۴، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد ۰/۰۴۳ و ریشه استانداردشده میانگین مربعات باقی‌مانده ۰/۰۳۶ بود. این مقادیر نشان‌دهنده برازش مناسب مدل اندازه‌گیری با داده‌ها بودند.

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری

شاخص	مقدار
کای‌دو	۱۲۴/۸۶
درجه آزادی	۷۱
نسبت کای‌دو به درجه آزادی	۱/۷۶
شاخص برازش تطبیقی	۰/۹۷۳
شاخص تاکر ـ لوئیس	۰/۹۶۶
شاخص برازش افزایشی	۰/۹۷۴
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	۰/۰۴۳
ریشه استانداردشده میانگین مربعات باقی‌مانده	۰/۰۳۶

پس از تأیید مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری پژوهش آزمون شد. شاخص‌های برازش نشان دادند مدل پیشنهادی از برازش مطلوبی با داده‌ها برخوردار است. مقدار کای‌دو مدل برابر با ۱۳۲/۴۱ با ۷۳ درجه آزادی بود و نسبت کای‌دو به درجه آزادی ۱/۸۱ به دست آمد. شاخص برازش تطبیقی برابر با ۰/۹۷۰، شاخص تاکر ـ لوئیس ۰/۹۶۴، شاخص برازش افزایشی ۰/۹۷۱، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد ۰/۰۴۴ و ریشه استانداردشده میانگین مربعات باقی‌مانده ۰/۰۳۹ بود.

جدول ۶. شاخص‌های برازش مدل ساختاری

شاخص	مقدار
کای‌دو	۱۳۲/۴۱
درجه آزادی	۷۳
نسبت کای‌دو به درجه آزادی	۱/۸۱
شاخص برازش تطبیقی	۰/۹۷۰
شاخص تاکر ـ لوئیس	۰/۹۶۴
شاخص برازش افزایشی	۰/۹۷۱
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	۰/۰۴۴
ریشه استانداردشده میانگین مربعات باقی‌مانده	۰/۰۳۹

نتایج ضرایب مسیر نشان داد سرمایه روان‌شناختی اثر مثبت و معناداری بر درگیری شغلی داشت و ضریب استاندارد این مسیر برابر با ۰/۴۳ بود. همچنین یادگیری سازمانی با ضریب استاندارد ۰/۳۹ اثر مثبت و معناداری بر درگیری شغلی داشت. درگیری شغلی نیز با ضریب استاندارد ۰/۴۶ توسعه حرفه‌ای حسابداران را به‌طور مثبت پیش‌بینی کرد. علاوه بر این، پس از ورود درگیری شغلی به مدل، اثر مستقیم سرمایه روان‌شناختی بر توسعه حرفه‌ای همچنان مثبت و معنادار و برابر با ۰/۲۱ باقی ماند. اثر مستقیم یادگیری سازمانی بر توسعه حرفه‌ای نیز برابر با ۰/۲۹ و معنادار بود.

جدول ۷. ضرایب استاندارد مسیرهای مستقیم مدل ساختاری

مسیر ساختاری	ضریب استاندارد	خطای استاندارد	نسبت بحرانی	سطح معناداری
سرمایه روان‌شناختی ← درگیری شغلی	۰/۴۳	۰/۰۴۵	۸/۹۱	کمتر از ۰/۰۰۱
یادگیری سازمانی ← درگیری شغلی	۰/۳۹	۰/۰۴۲	۸/۲۶	کمتر از ۰/۰۰۱
درگیری شغلی ← توسعه حرفه‌ای	۰/۴۶	۰/۰۵۰	۹/۱۴	کمتر از ۰/۰۰۱
سرمایه روان‌شناختی ← توسعه حرفه‌ای	۰/۲۱	۰/۰۴۳	۴/۵۷	کمتر از ۰/۰۰۱
یادگیری سازمانی ← توسعه حرفه‌ای	۰/۲۹	۰/۰۴۶	۶/۱۸	کمتر از ۰/۰۰۱

نتایج نشان داد سرمایه روان‌شناختی و یادگیری سازمانی در مجموع ۵۰ درصد از واریانس درگیری شغلی را تبیین کردند. همچنین سرمایه روان‌شناختی، یادگیری سازمانی و درگیری شغلی در مجموع قادر به تبیین ۶۸ درصد از واریانس توسعه حرفه‌ای حسابداران بودند. بنابراین، مدل پیشنهادی از توان تبیینی مطلوبی برای توسعه حرفه‌ای حسابداران برخوردار بود.

برای بررسی نقش میانجی درگیری شغلی، اثرهای غیرمستقیم با استفاده از روش بوت‌استرپ و ۵۰۰۰ بازنمونه‌گیری محاسبه شدند. نتایج نشان داد اثر غیرمستقیم سرمایه روان‌شناختی بر توسعه حرفه‌ای از طریق درگیری شغلی برابر با ۰/۲۰ بود. فاصله اطمینان ۹۵ درصد این اثر از ۰/۱۴۳ تا ۰/۲۶۶ به دست آمد. از آنجا که صفر در این فاصله قرار نداشت، اثر غیرمستقیم معنادار بود. همچنین اثر غیرمستقیم یادگیری سازمانی بر توسعه حرفه‌ای از طریق درگیری شغلی برابر با ۱۸/۰ به دست آمد و فاصله اطمینان ۹۵ درصد آن از ۰/۱۲۸ تا ۰/۲۴۱ بود. این فاصله نیز شامل صفر نبود و بنابراین نقش میانجی درگیری شغلی در رابطه یادگیری سازمانی و توسعه حرفه‌ای تأیید شد.

جدول ۸. اثرهای غیرمستقیم بوت‌استرپ

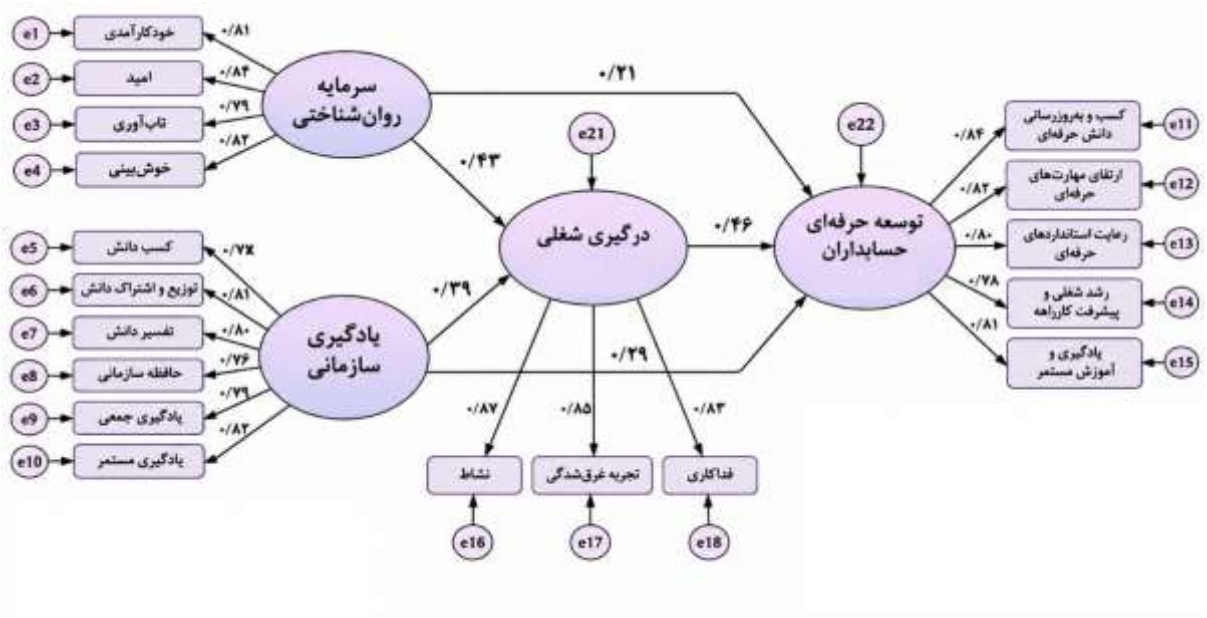
مسیر غیرمستقیم	اثر غیرمستقیم	خطای بوت‌استرپ	فاصله اطمینان ۹۵ درصد	سطح معناداری
سرمایه روان‌شناختی ← درگیری شغلی ← توسعه حرفه‌ای	۰/۲۰	۰/۰۳۱	۰/۱۴۳ تا ۰/۲۶۶	۰/۰۰۱
یادگیری سازمانی ← درگیری شغلی ← توسعه حرفه‌ای	۰/۱۸	۰/۰۲۹	۰/۱۲۸ تا ۰/۲۴۱	۰/۰۰۱

از آنجا که پس از ورود درگیری شغلی، اثر مستقیم سرمایه روان‌شناختی و یادگیری سازمانی بر توسعه حرفه‌ای همچنان معنادار باقی ماند، نقش میانجی درگیری شغلی در هر دو رابطه از نوع میانجی‌گری جزئی بود.اثر کل سرمایه روان‌شناختی بر توسعه حرفه‌ای برابر با ۰/۴۱ بود که از یک اثر مستقیم ۰/۲۱ و یک اثر غیرمستقیم ۰/۲۰ تشکیل شد. همچنین اثر کل یادگیری سازمانی بر توسعه حرفه‌ای برابر با ۰/۴۷ بود که شامل اثر مستقیم ۰/۲۹ و اثر غیرمستقیم ۰/۱۸ از طریق درگیری شغلی بود.

جدول ۹. اثرهای مستقیم، غیرمستقیم و کل بر توسعه حرفه‌ای حسابداران

متغیر پیش‌بین	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
سرمایه روان‌شناختی	۰/۲۱	۰/۲۰	۰/۴۱
یادگیری سازمانی	۰/۲۹	۰/۱۸	۰/۴۷

در مجموع، یافته‌های پژوهش از مدل ساختاری پیشنهادی حمایت کردند. سرمایه روان‌شناختی و یادگیری سازمانی علاوه بر آنکه مستقیماً توسعه حرفه‌ای حسابداران را پیش‌بینی کردند، از طریق افزایش درگیری شغلی نیز اثر غیرمستقیم و معناداری بر توسعه حرفه‌ای داشتند. در میان مسیرهای منتهی به توسعه حرفه‌ای، اثر مستقیم درگیری شغلی با ضریب ۰/۴۶ قوی‌ترین مسیر بود. همچنین یادگیری سازمانی در مقایسه با سرمایه روان‌شناختی اثر کل بیشتری بر توسعه حرفه‌ای حسابداران نشان داد. در نهایت، مدل توانست ۶۸ درصد از واریانس توسعه حرفه‌ای حسابداران را تبیین کند که نشان‌دهنده قدرت تبیینی مناسب مدل پیشنهادی است.



شکل ۱- مدل ساختاری پژوهش (ضرایب استاندارد)

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تدوین و آزمون مدل ساختاری توسعه حرفه‌ای حسابداران بر اساس سرمایه روان‌شناختی و یادگیری سازمانی با نقش میانجی درگیری شغلی انجام شد. یافته‌ها در مجموع از مدل مفهومی پیشنهادی حمایت کردند و نشان دادند که مدل از برازش مطلوبی برخوردار است؛ به‌گونه‌ای که نسبت کای‌دو به درجه آزادی برابر با ۱.۸۱، شاخص برازش تطبیقی ۰.۹۷۰، شاخص تاکر ـ لوئیس ۰.۹۶۴، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد ۰.۰۴۴ و ریشه استانداردشده میانگین مربعات باقی‌مانده ۰.۰۳۹ به دست آمد. همچنین، سرمایه روان‌شناختی با ضریب استاندارد ۰.۴۳ و یادگیری سازمانی با ضریب استاندارد ۰.۳۹ اثر مثبت و معناداری بر درگیری شغلی داشتند. درگیری شغلی نیز با ضریب استاندارد ۰.۴۶ توسعه حرفه‌ای حسابداران را به‌طور مثبت و معنادار پیش‌بینی کرد. افزون بر این، اثر مستقیم سرمایه روان‌شناختی بر توسعه حرفه‌ای برابر با ۰.۲۱ و اثر مستقیم یادگیری سازمانی بر توسعه حرفه‌ای برابر با ۰.۲۹ بود. نتایج بوت‌استرپ نیز نشان داد اثر غیرمستقیم سرمایه روان‌شناختی بر توسعه حرفه‌ای از طریق درگیری شغلی برابر با ۰.۲۰ و اثر غیرمستقیم یادگیری سازمانی بر توسعه حرفه‌ای از همین مسیر برابر با ۰.۱۸ بود و از آنجا که پس از ورود متغیر میانجی، مسیرهای مستقیم همچنان معنادار باقی ماندند، نقش میانجی درگیری شغلی در هر دو رابطه از نوع میانجی‌گری جزئی بود. در نهایت، سرمایه روان‌شناختی و یادگیری سازمانی توانستند ۵۰ درصد از واریانس درگیری شغلی و مجموع سه متغیر سرمایه روان‌شناختی، یادگیری سازمانی و درگیری شغلی توانستند ۶۸ درصد از واریانس توسعه حرفه‌ای حسابداران را تبیین کنند. این الگو نشان می‌دهد توسعه حرفه‌ای حسابداران حاصل تعامل همزمان منابع روان‌شناختی فرد، ظرفیت‌های یادگیری موجود در سازمان و میزان درگیری فعال فرد با شغل خود است.

یکی از یافته‌های اصلی پژوهش نشان داد سرمایه روان‌شناختی اثر مثبت و معناداری بر توسعه حرفه‌ای حسابداران دارد. این نتیجه بیانگر آن است که حسابدارانی که از خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری بیشتری برخوردارند، آمادگی بیشتری برای پذیرش چالش‌های حرفه‌ای، یادگیری دانش تازه، ارتقای مهارت‌ها و سازگاری با تغییرات محیطی دارند. چنین نتیجه‌ای با مبانی نظری سرمایه روان‌شناختی همخوان است؛ زیرا سرمایه روان‌شناختی مجموعه‌ای از ظرفیت‌های مثبت و قابل توسعه است که می‌تواند نحوه مواجهه کارکنان با الزامات و فشارهای محیط کار را تحت تأثیر قرار دهد (Luthans et al., 2007; Luthans & Youssef-Morgan, 2017). آوی و همکاران نیز در فراتحلیل خود نشان دادند که سرمایه روان‌شناختی با نگرش‌های مثبت شغلی، رفتارهای سازنده و عملکرد بهتر کارکنان ارتباط دارد (Avey et al., 2011). همچنین، فراتحلیل جامع لوگمن و همکاران نشان داد که سرمایه روان‌شناختی در شبکه‌ای گسترده از پیامدهای مطلوب فردی و سازمانی نقش دارد و می‌تواند عملکرد، رضایت، تعهد و درگیری شغلی را تقویت کند (Loghman et al., 2023). در حوزه حسابداری نیز یافته حاضر با نتایج پژوهش هرندی و همکاران همسو است که نشان دادند سرمایه روان‌شناختی می‌تواند بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان داخلی اثرگذار باشد و منابع روان‌شناختی مثبت زمینه تصمیم‌گیری حرفه‌ای مطلوب‌تر را فراهم می‌کنند (Harandi et al., 2026). بنابراین، می‌توان استدلال کرد که سرمایه روان‌شناختی تنها یک منبع عمومی برای سازگاری با شرایط شغلی نیست، بلکه در حرفه‌ای مانند حسابداری که با تغییر مستمر استانداردها، فناوری‌ها و انتظارات حرفه‌ای همراه است، می‌تواند به یکی از پایه‌های توسعه مداوم شایستگی‌ها تبدیل شود.

یافته دیگر پژوهش نشان داد سرمایه روان‌شناختی اثر مثبت و معناداری بر درگیری شغلی دارد. ضریب ۰.۴۳ این مسیر نشان می‌دهد که هرچه حسابداران از منابع روان‌شناختی مثبت بیشتری برخوردار باشند، سطح انرژی، فداکاری و جذب‌شدن آنان در کار نیز افزایش می‌یابد. این نتیجه

با دیدگاه‌های نظری درباره سرمایه روان‌شناختی قابل تبیین است؛ زیرا خودکارآمدی موجب می‌شود فرد در مواجهه با وظایف پیچیده احساس توانمندی بیشتری کند، امید استمرار تلاش برای رسیدن به هدف را تقویت می‌کند، خوش‌بینی انتظار موفقیت را افزایش می‌دهد و تاب‌آوری نیز امکان بازگشت سریع‌تر پس از تجربه فشار یا شکست را فراهم می‌سازد (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). در چنین شرایطی، فرد آمادگی بیشتری برای سرمایه‌گذاری شناختی و عاطفی در کار دارد. یافته حاضر با نتایج آوی و همکاران و لوگمن و همکاران نیز هماهنگ است که سرمایه روان‌شناختی را با نگرش‌ها و رفتارهای مثبت شغلی و به‌طور خاص با درگیری بیشتر در کار مرتبط دانسته‌اند (Avey et al., 2011; Loghman et al., 2023). همچنین، مطالعات مربوط به شکوفایی در محیط کار نشان داده‌اند که برخورداری از منابع فردی مثبت با تجربه انرژی، یادگیری و رشد در محیط کار ارتباط دارد (Kleine et al., 2019). از این منظر، حسابدار دارای سرمایه روان‌شناختی بالا نه‌تنها در برابر مشکلات حرفه‌ای مقاومت بیشتری نشان می‌دهد، بلکه با اشتیاق و تمرکز بیشتری در وظایف خود مشارکت می‌کند و همین مشارکت می‌تواند مقدمه‌ای برای توسعه حرفه‌ای بیشتر باشد.

یافته مهم دیگر پژوهش، اثر مثبت و معنادار یادگیری سازمانی بر توسعه حرفه‌ای حسابداران بود. ضریب استاندارد ۰.۲۹ نشان داد که هرچه سازمان زمینه بیشتری برای یادگیری، تبادل دانش، دریافت بازخورد، آزمایش روش‌های جدید و استفاده از تجربه‌های جمعی فراهم کند، توسعه حرفه‌ای حسابداران نیز افزایش می‌یابد. این نتیجه با تعریف قابلیت یادگیری سازمانی به‌عنوان ظرفیت سازمان برای کسب، انتقال، تفسیر و یکپارچه‌سازی دانش همخوان است (Jerez-Gómez et al., 2005). در حرفه حسابداری، بخش زیادی از دانش موردنیاز ماهیتی تجربی دارد و تنها از طریق آموزش رسمی منتقل نمی‌شود؛ ازاین‌رو، یادگیری از همکاران، مواجهه با مسائل واقعی، بررسی خطاها و تبادل تجربه می‌تواند سهم مهمی در شکل‌گیری شایستگی حرفه‌ای داشته باشد. یافته حاضر با نتایج ولیان و حسن‌پور نیز همسو است که در مطالعه توسعه مسیر حرفه‌ای حسابرسان داخلی نشان دادند محیط یادگیری و حمایت سازمانی از عوامل اصلی رشد حرفه‌ای محسوب می‌شوند (Valian & Hassanpour, 2021). همچنین، مدینه و همکاران نشان دادند یادگیری سازمانی می‌تواند بر تردید حرفه‌ای و ارزیابی ریسک تقلب حسابرسان اثرگذار باشد (Madineh et al., 2022) و در مطالعه‌ای دیگر نیز نقش یادگیری فردی و سازمانی در کیفیت ارزیابی‌های حرفه‌ای مورد تأیید قرار گرفت (Madineh & Ali Ahmadi, 2022). نتایج مطالعات انجام‌شده در سایر محیط‌های سازمانی ایران نیز نشان می‌دهد قابلیت یادگیری سازمانی با عملکرد مطلوب‌تر و ظرفیت بیشتر کارکنان برای رشد ارتباط دارد (Ebrahim Bali et al., 2018; Falahati Paein Darvazeh et al., 2020). ازاین‌رو، می‌توان گفت سازمانی که یادگیری را بخشی از فعالیت روزانه خود می‌داند، عملاً بستری فراهم می‌کند که حسابداران بتوانند فراتر از آموزش‌های رسمی، قابلیت‌های حرفه‌ای خود را به‌طور مستمر توسعه دهند.

نتیجه دیگر پژوهش نشان داد یادگیری سازمانی اثر مثبت و معناداری بر درگیری شغلی دارد. این یافته بیانگر آن است که محیط یادگیرنده تنها ظرفیت دانشی کارکنان را افزایش نمی‌دهد، بلکه می‌تواند رابطه روان‌شناختی آنان با شغل را نیز تقویت کند. زمانی که سازمان فرصت یادگیری فراهم می‌کند، کارکنان را در تبادل دانش مشارکت می‌دهد، از آزمون ایده‌های جدید استقبال می‌کند و خطاها را به‌عنوان فرصتی برای یادگیری مورد توجه قرار می‌دهد، کارکنان احتمال بیشتری دارد که احساس کنند سازمان برای رشد آنان ارزش قائل است. چنین ادراکی می‌تواند احساس معنا، تعلق و انگیزه را تقویت کند و در نهایت به افزایش سرزندگی، فداکاری و جذب‌شدن در کار منجر شود. این نتیجه با یافته بلایک و همکاران همسو است که نشان دادند یادگیری سازمانی یکی از پیشایندهای مهم درگیری شغلی است و محیط‌های یادگیرنده می‌توانند از طریق تقویت منابع روان‌شناختی و توانمندسازی کارکنان، مشارکت فعال آنان در کار را افزایش دهند (Blaique et al., 2023). همچنین،

تعریف معاصر درگیری شغلی بر ماهیت انگیزشی، انرژی‌بخش و مقاوم‌کننده آن تأکید دارد و نشان می‌دهد محیط‌های حمایتی و توسعه‌محور می‌توانند زمینه شکل‌گیری آن را فراهم سازند (Hakanen & Kaltiainen, 2026). بنابراین، اثر یادگیری سازمانی بر درگیری شغلی را می‌توان ناشی از این واقعیت دانست که فرصت رشد حرفه‌ای برای کارکنان تنها ارزش آموزشی ندارد، بلکه به‌عنوان نشانه‌ای از حمایت سازمانی و امکان پیشرفت نیز ادراک می‌شود.

قوی‌ترین مسیر مستقیم در مدل پژوهش مربوط به اثر درگیری شغلی بر توسعه حرفه‌ای بود که ضریب آن برابر با ۰.۴۶ به دست آمد. این یافته نشان می‌دهد که توسعه حرفه‌ای تنها به وجود منابع فردی یا فرصت‌های سازمانی وابسته نیست، بلکه میزان درگیرشدن واقعی حسابدار با شغل خود نیز اهمیت اساسی دارد. حسابدارانی که انرژی، علاقه و فداکاری بیشتری نسبت به کار خود دارند، احتمالاً زمان و تلاش بیشتری برای بهبود دانش، جست‌وجوی بازخورد، پذیرش وظایف چالش‌برانگیز و مشارکت در فعالیت‌های توسعه‌ای صرف می‌کنند. این نتیجه با مفهوم درگیری شغلی به‌عنوان حالتی مثبت و انگیزشی شامل سرزندگی، فداکاری و جذب‌شدن در کار مطابقت دارد (Hakanen & Kaltiainen, 2026). همچنین، شواهد مربوط به اعتبار مقیاس درگیری شغلی اوترخت در جامعه ایرانی، ساختار سه‌بعدی این سازه و اهمیت آن برای تبیین رفتار کارکنان را مورد حمایت قرار داده است (Ghanbari et al., 2015). یافته حاضر را می‌توان با نتایج نعمتی روشن و همکاران نیز تبیین کرد؛ آنان نشان دادند رفتارهای خودتوسعه‌ای حسابرسان، از جمله یادگیری مستمر، خودآگاهی حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری نسبت به رشد فردی، با کیفیت قضاوت حرفه‌ای ارتباط دارد (Nemati Roshan et al., 2024). بنابراین، درگیری شغلی می‌تواند انرژی و انگیزش لازم برای تبدیل فرصت‌های بالقوه رشد به رفتارهای واقعی خودتوسعه‌ای را فراهم کند.

نتایج مربوط به اثرهای غیرمستقیم نیز اهمیت ویژه‌ای داشت؛ به‌طوری‌که درگیری شغلی در رابطه سرمایه روان‌شناختی و توسعه حرفه‌ای نقش میانجی جزئی ایفا کرد. اثر غیرمستقیم ۰.۲۰ نشان داد بخشی از تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر رشد حرفه‌ای از طریق افزایش درگیری فرد با کار منتقل می‌شود. این یافته بیان می‌کند که امید، خودکارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری به‌تنهایی برای توسعه حرفه‌ای کافی نیستند، بلکه بخشی از اثر آنها زمانی تحقق می‌یابد که این منابع در قالب انرژی، علاقه و مشارکت واقعی در شغل تجلی پیدا کنند. این نتیجه با چارچوب سرمایه روان‌شناختی همخوان است که منابع مثبت فرد را به عملکرد و نگرش‌های شغلی سازنده مرتبط می‌داند (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). همچنین نتایج فراتحلیلی نشان داده‌اند که سرمایه روان‌شناختی می‌تواند از طریق بهبود تجربه کاری و نگرش‌های مثبت به پیامدهای عملکردی مطلوب‌تری منجر شود (Avey et al., 2011; Loghman et al., 2023). بنابراین، درگیری شغلی را می‌توان یکی از سازوکارهای انگیزشی دانست که منابع روان‌شناختی مثبت را به فعالیت‌های رشد و توسعه حرفه‌ای پیوند می‌دهد.

درگیری شغلی همچنین در رابطه میان یادگیری سازمانی و توسعه حرفه‌ای نقش میانجی جزئی داشت و اثر غیرمستقیم این مسیر برابر با ۰.۱۸ بود. این یافته نشان می‌دهد سازمان یادگیرنده نه‌تنها مستقیماً منابع دانشی و فرصت‌های توسعه‌ای فراهم می‌کند، بلکه با افزایش مشارکت روان‌شناختی کارکنان در کار، استفاده فعال‌تر از این فرصت‌ها را نیز تسهیل می‌کند. در محیطی که کارکنان امکان یادگیری، گفت‌وگو، آزمایش ایده‌ها و اشتراک تجربه دارند، احتمال بیشتری وجود دارد که شغل خود را پویا و رشددهنده ادراک کنند. این ادراک می‌تواند درگیری شغلی را افزایش دهد و درگیری بیشتر نیز به مشارکت مؤثرتر در فعالیت‌های توسعه‌ای منجر شود. این الگو با یافته بلایک و همکاران درباره نقش یادگیری سازمانی در افزایش درگیری شغلی همسو است (Blaique et al., 2023). همچنین، یافته‌های ولیان و حسن‌پور درباره اهمیت محیط یادگیری در توسعه حرفه‌ای حسابرسان داخلی نیز از این تبیین حمایت می‌کند (Valian & Hassanpour, 2021). در نتیجه، ایجاد

فرصت یادگیری بدون ایجاد علاقه و مشارکت فعال کارکنان ممکن است اثربخشی محدودی داشته باشد، در حالی که ترکیب محیط یادگیرنده با درگیری شغلی بالا می‌تواند رشد حرفه‌ای پایدارتری ایجاد کند.

معنادار باقی ماندن اثرهای مستقیم سرمایه روان‌شناختی و یادگیری سازمانی پس از ورود درگیری شغلی نشان داد که میانجی‌گری در هر دو رابطه جزئی است. این یافته حاکی از آن است که درگیری شغلی تنها سازوکار توضیح‌دهنده توسعه حرفه‌ای نیست. سرمایه روان‌شناختی می‌تواند مستقیماً از طریق افزایش اعتماد به توانایی یادگیری، سازگاری با تغییر و پشتکار در دنبال کردن اهداف حرفه‌ای بر رشد حسابداران اثر بگذارد. به همین ترتیب، یادگیری سازمانی می‌تواند حتی مستقل از سطح درگیری شغلی، از طریق انتقال دانش، مربیگری، دریافت بازخورد و تجربه‌اندوزی به توسعه قابلیت‌های حرفه‌ای منجر شود. این تبیین با تأکید استانداردهای بین‌المللی آموزش حسابداری بر استمرار یادگیری و توسعه شایستگی‌های فنی، حرفه‌ای و اخلاقی همخوان است (International Accounting Education Standards, 2018). همچنین، یافته‌های مربوط به توسعه حرفه‌ای حسابداران در منطقه آسیا ـ اقیانوسیه نشان داده‌اند که اشکال متنوع یادگیری رسمی و غیررسمی برای حفظ شایستگی حرفه‌ای اهمیت دارند (De Lange et al., 2015). ارزیابی شایستگی‌های موردنیاز حسابداران ایران نیز نشان می‌دهد حفظ و توسعه توانایی‌های فنی، حرفه‌ای و نگرشی مستلزم توجه مستمر به آموزش و رشد حرفه‌ای است (Kordestani & Rajab Dari, 2026). ازاین‌رو، توسعه حرفه‌ای باید حاصل تعامل چند سازوکار مکمل در نظر گرفته شود، نه پیامد یک عامل منفرد.

از منظر کلی، اثر کل یادگیری سازمانی بر توسعه حرفه‌ای برابر با ۰.۴۷ و اثر کل سرمایه روان‌شناختی برابر با ۰.۴۱ بود. این الگو نشان می‌دهد منابع فردی و سازمانی هر دو اهمیت زیادی دارند، هرچند در مدل حاضر نقش کلی یادگیری سازمانی اندکی قوی‌تر بود. چنین یافته‌ای از این دیدگاه حمایت می‌کند که توسعه حرفه‌ای حسابداران صرفاً مسئولیت شخصی فرد نیست و سازمان نیز در ایجاد شرایط لازم برای رشد نقش محوری دارد. تحلیل موانع توسعه حرفه حسابداری در ایران نیز نشان داده است که مشکلات این حوزه ابعادی ساختاری، آموزشی، سازمانی و حرفه‌ای دارند و نمی‌توان آنها را تنها با تأکید بر ویژگی‌های فردی حل کرد (Shamsaei et al., 2025). همچنین، الگوهای توسعه حرفه حسابداری مدیریت بر ضرورت توجه همزمان به قابلیت‌های فردی، آموزش تخصصی و سازوکارهای سازمانی تأکید کرده‌اند (Movahhedian et al., 2025). در نتیجه، سازمان‌های مالی و حسابداری باید توسعه حرفه‌ای را فرایندی چندسطحی تلقی کنند که در آن منابع روان‌شناختی فرد، زیرساخت یادگیری سازمانی و کیفیت تجربه شغلی به‌طور همزمان تقویت شوند. تبیین ۶۸ درصد از واریانس توسعه حرفه‌ای نیز نشان می‌دهد که این ترکیب از متغیرها از ظرفیت توضیحی قابل‌توجهی برخوردار است و می‌تواند چارچوبی مناسب برای درک عوامل مؤثر بر رشد حرفه‌ای حسابداران فراهم کند.

از محدودیت‌های پژوهش حاضر آن است که طرح پژوهش مقطعی بود و ازاین‌رو، اگرچه جهت روابط در مدل ساختاری بر اساس چارچوب نظری مشخص شد، نمی‌توان درباره روابط علّی میان متغیرها با قطعیت کامل اظهارنظر کرد. همچنین، تمام متغیرهای اصلی با ابزارهای خودگزارشی اندازه‌گیری شدند و در نتیجه احتمال تأثیر سوگیری روش مشترک، تمایل به پاسخ‌دهی اجتماعی و برداشت ذهنی پاسخ‌دهندگان وجود دارد. محدود شدن جامعه آماری به حسابداران شاغل در شهر تهران نیز تعمیم نتایج به سایر مناطق جغرافیایی، حسابرسان مستقل، حسابداران بخش عمومی یا سایر گروه‌های حرفه‌ای را محدود می‌کند. افزون بر این، توسعه حرفه‌ای با استفاده از مقیاسی مبتنی بر ادراک فرد از رشد و فعالیت‌های توسعه‌ای سنجیده شد و شاخص‌های عینی مانند تعداد گواهینامه‌های حرفه‌ای، ساعات آموزش یا ارزیابی عملکرد مدیران در مدل وارد نشدند.

پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده مدل حاضر با طرح‌های طولی و چندموجی بررسی شود تا ترتیب زمانی و پایداری روابط میان سرمایه روان‌شناختی، یادگیری سازمانی، درگیری شغلی و توسعه حرفه‌ای روشن‌تر شود. همچنین می‌توان از داده‌های چندمنبعی شامل ارزیابی سرپرستان، سوابق آموزشی، گواهینامه‌های حرفه‌ای و شاخص‌های عینی عملکرد استفاده کرد تا وابستگی به خودگزارش‌دهی کاهش یابد. آزمون مدل در میان حسابرسان مستقل، حسابداران بخش دولتی، مدیران مالی و حسابداران سایر شهرها می‌تواند به ارزیابی قابلیت تعمیم یافته‌ها کمک کند. علاوه بر این، بررسی متغیرهای میانجی و تعدیل‌گر دیگری مانند حمایت سازمانی ادراک‌شده، خودکارآمدی حرفه‌ای، انگیزش یادگیری، رفتار خودتوسعه‌ای، سبک رهبری، فرهنگ یادگیری و فرصت ارتقای شغلی می‌تواند به توسعه مدل نظری جامع‌تری منجر شود.

از نظر کاربردی، سازمان‌ها و مؤسسات مالی می‌توانند توسعه حرفه‌ای حسابداران را از یک فعالیت صرفاً آموزشی به یک فرایند یکپارچه منابع انسانی تبدیل کنند. پیشنهاد می‌شود در کنار آموزش‌های فنی و تخصصی، برنامه‌هایی برای تقویت خودکارآمدی، امید، تاب‌آوری و نگرش مثبت نسبت به تغییر طراحی شود و محیطی ایجاد گردد که یادگیری، تبادل تجربه و دریافت بازخورد در فعالیت‌های روزمره جایگاه مشخصی داشته باشد. استفاده از مربیگری، برنامه‌های انتقال تجربه میان حسابداران ارشد و تازه‌کار، نشست‌های مرور خطاها، حمایت از دریافت مدارک حرفه‌ای، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و فراهم کردن فرصت‌های یادگیری غیررسمی می‌تواند قابلیت یادگیری سازمانی را افزایش دهد. همچنین، با توجه به نقش برجسته درگیری شغلی، مدیران باید بر ایجاد استقلال مناسب، بازخورد سازنده، تنوع وظایف، احساس معناداری شغل و امکان مشاهده نتایج و اهمیت کار تمرکز کنند تا حسابداران با انرژی و مشارکت بیشتری از فرصت‌های موجود برای رشد حرفه‌ای استفاده کنند.

تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در انجام این پژوهش ما را همراهی کردند تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافعی وجود ندارد.

موازین اخلاقی

در تمامی مراحل پژوهش حاضر اصول اخلاقی مرتبط با نشر و انجام پژوهش رعایت گردیده است.

Extended Abstract

Introduction

The accounting profession has undergone substantial transformation as a result of rapid technological change, growing regulatory complexity, evolving financial reporting standards, increasing expectations of stakeholders, and the expanding role of accountants in organizational decision-making. Contemporary accountants are no longer expected merely to record transactions and prepare financial statements; they increasingly participate in analysis, risk assessment, internal control, advisory activities, and strategic decision support. Consequently, professional competence

cannot be sustained solely through initial academic education, and accountants are required to continuously update their knowledge, skills, professional attitudes, and adaptive capacities. Continuing professional development is therefore considered a central mechanism for maintaining professional competence throughout an accountant's career (International Accounting Education Standards, 2018). Evidence from professional accountants has similarly shown that continuing professional development contributes to the maintenance of technical competence, adaptation to changes in professional environments, and improvement of broader professional capabilities (De Lange et al., 2015). In the Iranian context, professional competence has also been conceptualized as a multidimensional construct involving technical knowledge, professional skills, ethical values, and adaptive capacities, all of which require continuous development (Kordestani & Rajab Dari, 2026). Moreover, recent analyses of the development of the accounting profession in Iran have emphasized that professional growth depends not only on formal training but also on organizational, structural, individual, and environmental conditions (Movahhedian et al., 2025; Shamsaei et al., 2025). One individual resource that may contribute substantially to such development is psychological capital. Psychological capital comprises four positive and developable psychological resources—self-efficacy, hope, optimism, and resilience—that influence how employees respond to challenges, pursue goals, adapt to change, and persist under pressure (Luthans et al., 2007; Luthans & Youssef-Morgan, 2017). The construct has also demonstrated acceptable psychometric properties in Iranian occupational samples (Alipour et al., 2014). Meta-analytic evidence indicates that psychological capital is positively associated with desirable job attitudes, constructive behaviors, and performance outcomes (Avey et al., 2011), and more recent evidence has confirmed its broad positive nomological network, including associations with engagement and other indicators of effective functioning at work (Loghman et al., 2023). Within accounting contexts, psychological capital has also been linked to auditors' professional judgment and decision-making (Harandi et al., 2026). In addition to individual resources, organizational learning may create an important contextual foundation for professional development. Organizational learning capability reflects an organization's capacity to acquire, exchange, interpret, integrate, and apply knowledge and is commonly represented by management commitment to learning, systems perspective, openness and experimentation, and knowledge transfer and integration (Jerez-Gómez et al., 2005). Evidence from Iranian organizational settings has supported the relevance of organizational learning for employee performance and organizational functioning (Ebrahim Bali et al., 2018; Falahati Paein Darvazeh et al., 2020). Within accounting and auditing, organizational learning has been associated with professional career development, professional skepticism, fraud risk assessment, and the quality of professional evaluations (Madineh & Ali Ahmadi, 2022; Madineh et al., 2022; Valian & Hassanpour, 2021). However, individual and organizational resources may not automatically translate into professional growth. Work engagement may function as an important motivational mechanism linking these resources to professional development. Work engagement is a positive work-related state characterized by vigor, dedication, and absorption, and its measurement has demonstrated acceptable validity and reliability in Iranian employees (Ghanbari et al., 2015). Contemporary reviews describe work engagement as a central motivational state associated with energy, persistence, resilience, and positive occupational functioning (Hakanen & Kaltiainen, 2026). Organizational learning has also been shown to increase work engagement by strengthening employees' psychological and adaptive resources (Blaique et al., 2023), while broader evidence on thriving at work suggests that positive personal resources and energetic involvement are closely connected to learning and growth in work settings (Kleine et al., 2019). In auditing, self-development behaviors such as continuous learning, professional self-

awareness, and responsibility for personal growth have been associated with higher-quality professional judgment (Nemati Roshan et al., 2024). Taken together, these findings suggest that psychological capital and organizational learning may affect accountants' professional development both directly and indirectly through work engagement. Therefore, the present study aimed to develop and test a structural model of accountants' professional development based on psychological capital and organizational learning, with work engagement as a mediating variable.

Materials and Methods

This applied study used a descriptive-correlational design based on structural equation modeling. The statistical population consisted of accountants employed in financial and accounting units of companies, organizations, and financial and accounting service institutions in Tehran in 2026. A total of 420 participants were selected through multistage and quota sampling to ensure representation across private companies, public and governmental organizations, and accounting and financial service institutions. Inclusion criteria were current employment in an accounting or financial position in Tehran, at least an associate degree in accounting, financial management, or a closely related field, at least one year of professional accounting experience, Persian-language proficiency, and informed consent to participate. Data were collected using the 24-item Psychological Capital Questionnaire, the 16-item Organizational Learning Capability Scale, the 9-item Utrecht Work Engagement Scale, and a 12-item Accountants' Professional Development Scale developed for the present study. The professional development scale assessed three domains: development of technical competencies, development of professional skills, and development of professional values and attitudes. Data analysis was conducted at descriptive and inferential levels. Internal consistency was assessed using Cronbach's alpha and omega coefficients. Pearson correlation analysis was used to examine bivariate relationships among the study variables. Confirmatory factor analysis was conducted to evaluate the measurement model, and convergent validity was examined using composite reliability and average variance extracted. Structural equation modeling was then used to test the hypothesized direct paths from psychological capital and organizational learning to work engagement and professional development, as well as the path from work engagement to professional development. Mediation was tested using bootstrapping with 5,000 resamples and 95% confidence intervals. Statistical analyses were performed using SPSS version 26 and AMOS version 26, with the significance level set at 0.05.

Findings

The measurement model demonstrated satisfactory psychometric properties. All standardized factor loadings were positive and statistically significant and ranged from 0.74 to 0.89. Composite reliability values were 0.88 for psychological capital, 0.89 for organizational learning, 0.87 for work engagement, and 0.85 for professional development, while average variance extracted values were 0.65, 0.67, 0.70, and 0.66, respectively. The measurement model also showed good fit, with $\chi^2=124.86$, $df=71$, $\chi^2/df=1.76$, CFI=0.973, TLI=0.966, IFI=0.974, RMSEA=0.043, and SRMR=0.036. The structural model likewise demonstrated satisfactory fit: $\chi^2=132.41$, $df=73$, $\chi^2/df=1.81$, CFI=0.970, TLI=0.964, IFI=0.971, RMSEA=0.044, and SRMR=0.039. Psychological capital had a positive and significant effect on work engagement ($\beta=0.43$, $p<0.001$), and organizational learning also had a positive and significant effect on work engagement ($\beta=0.39$, $p<0.001$). Work engagement positively predicted accountants' professional development ($\beta=0.46$, $p<0.001$). In addition, psychological capital had a significant direct effect on professional development ($\beta=0.21$, $p<0.001$), as did organizational learning ($\beta=0.29$, $p<0.001$). The two exogenous variables together explained 50% of the variance in work engagement. Psychological capital, organizational learning, and work

engagement jointly explained 68% of the variance in accountants' professional development. Bootstrap analysis confirmed significant indirect effects. The indirect effect of psychological capital on professional development through work engagement was 0.20, with a 95% confidence interval from 0.143 to 0.266. The indirect effect of organizational learning on professional development through work engagement was 0.18, with a 95% confidence interval from 0.128 to 0.241. Because both direct effects remained statistically significant after the mediator was introduced, work engagement functioned as a partial mediator in both relationships. The total effect of psychological capital on professional development was 0.41, whereas the total effect of organizational learning was 0.47. Among all direct predictors of professional development, work engagement showed the strongest standardized effect.

Discussion and Conclusion

The findings support a multidimensional explanation of accountants' professional development in which individual psychological resources, organizational learning conditions, and motivational involvement in work operate simultaneously. The significant direct effect of psychological capital indicates that accountants with stronger self-efficacy, hope, optimism, and resilience are more likely to engage in continuous professional growth. These resources may help individuals approach professional challenges with greater confidence, persist in the face of obstacles, interpret environmental change as manageable, and continue learning despite workload pressures or professional setbacks. The positive relationship between psychological capital and work engagement further suggests that positive psychological resources are translated into greater energy, dedication, and absorption in work. Thus, psychological capital appears to contribute to professional development not only by directly strengthening adaptive and developmental behavior but also by increasing the extent to which accountants become psychologically involved in their occupational roles. The significant effect of organizational learning on professional development indicates that accountants benefit from workplaces in which knowledge is actively exchanged, experimentation is supported, learning is encouraged by management, and experience is systematically integrated into organizational practice. This is especially important in accounting because many professional competencies are developed through applied experience, interaction with experienced colleagues, feedback, reflection on errors, and exposure to complex real-world problems rather than through formal instruction alone. The positive path from organizational learning to work engagement suggests that learning-oriented environments also shape employees' motivational states. When accountants perceive that their organizations invest in their learning and provide opportunities for growth, they may view their jobs as more meaningful, developmental, and future-oriented, which in turn can strengthen dedication and involvement. The strongest direct predictor of professional development was work engagement. This finding highlights the importance of active psychological investment in work. Professional resources and organizational opportunities may exist, but their developmental impact is likely to be greater when employees are sufficiently energized and motivated to use them. Engaged accountants are more likely to seek feedback, pursue additional learning, accept complex assignments, participate in developmental activities, and devote sustained effort to improving their professional competence. The mediation results provide further support for this interpretation. Work engagement partially mediated both the relationship between psychological capital and professional development and the relationship between organizational learning and professional development. Accordingly, psychological capital and organizational learning have developmental value in their own right, but part of their influence is transmitted through greater engagement with work. The partial nature of the mediation also indicates

that other mechanisms are involved. Psychological capital may contribute to professional growth through confidence in learning, adaptability, persistence, and self-directed development, while organizational learning may exert direct effects through knowledge transfer, mentoring, feedback, and access to training opportunities. The relatively large proportion of explained variance in professional development further indicates that the proposed model captures a substantial part of the processes underlying accountants' professional growth. Overall, the results suggest that professional development should not be treated merely as participation in formal training programs. Rather, it should be understood as the outcome of an interaction between positive psychological resources, organizational learning structures, and active motivational engagement with work. Organizations seeking to enhance accountants' professional competence should therefore simultaneously strengthen employees' psychological resources, create learning-oriented work environments, and foster meaningful and engaging work experiences. Such an integrated approach is likely to provide a more sustainable foundation for continuous professional development than isolated training interventions alone.

References

Alipour, A., Akhoundi, N., Sarrami Foroushani, G., & Aerab Sheibani, K. (2014). Validation and factor structure of the psychological capital questionnaire among Iran Khodro Diesel employees. *Psychological studies*, *10*(3), 95-110. https://doi.org/10.22051/psy.2015.1781

Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, *22*(2), 127-152. https://doi.org/10.1002/hrdq.20070

Blaique, L., Ismail, H. N., & Aldabbas, H. (2023). Organizational learning, resilience and psychological empowerment as antecedents of work engagement during COVID-19. *International Journal of Productivity and Performance Management*, *72*(6), 1584-1607. https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2021-0197

De Lange, P., Jackling, B., & Suwardy, T. (2015). Continuing professional development in the accounting profession: Practices and perceptions from the Asia Pacific region. *Accounting Education*, *24*(1), 41-56. https://doi.org/10.1080/09639284.2014.1002800

Ebrahim Bali, K., Khaghanizadeh, M., Mokhtari, J., & Salari, M. M. (2018). Organizational learning capability among nurses. *Nursing Management*, *7*(3), 17-26.

Falahati Paein Darvazeh, V., Shabani, A., & Siadat, S. A. (2020). The relationship of organizational learning with managers' transformational leadership and librarian performance in public university libraries in Isfahan. *Digital and Smart Libraries Research*, *7*(3), 25-35.

Ghanbari, S., Ardalan, M. R., Zandi, K., & Seifpanahi, H. (2015). Validity and reliability of the short form of the Utrecht Work Engagement Scale. *Management and Development Process*, *28*(2), 181-197.

Hakanen, J. J., & Kaltiainen, J. (2026). Work engagement: Feeling happy, motivated, and resilient at work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *13*, 23-48. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-020924-064233

Harandi, S., Pourheidari, O., & Khodamipour, A. (2026). The effect of psychological capital on internal auditors' judgment and decision-making: The roles of moral courage and job satisfaction. *Accounting Knowledge*(64), 81-102.

International Accounting Education Standards, B. (2018). *International Education Standard 7: Continuing professional development (revised)*.

Jerez-Gómez, P., Céspedes-Lorente, J., & Valle-Cabrera, R. (2005). Organizational learning capability: A proposal of measurement. *Journal of Business Research*, *58*(6), 715-725. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2003.11.002

Kleine, A. K., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2019). Thriving at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, *40*(9-10), 973-999. https://doi.org/10.1002/job.2375

Kordestani, G., & Rajab Dari, H. (2026). Assessment of accountants' required competencies based on international accounting education standards. *Accounting and Auditing Review*(124), 339-359.

Loghman, S., Quinn, M., Dawkins, S., Woods, M., Sharma, S. O., & Scott, J. (2023). A comprehensive meta-analyses of the nomological network of psychological capital (PsyCap). *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *30*(1), 108-128. https://doi.org/10.1177/15480518221107998

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, *60*(3), 541-572. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x

Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *4*, 339-366. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324

Madineh, S. M., & Ali Ahmadi, S. (2022). The effect of professional skepticism on auditors' assessment of the risk of material misstatement: The roles of organizational and individual learning, experience and time budget pressure. *Financial Accounting*, *14*(53), 1-23.

Madineh, S. M., Ali Ahmadi, S., & Soroushyar, A. (2022). The effect of organizational learning on professional skepticism and fraud risk assessment among auditors of the Audit Organization: The moderating role of demographic variables. *Governmental Accounting*, *9*(1), 37-76. https://doi.org/10.30473/gaa.2022.62735.1542

Movahhedian, M., Piri, H., Hirad, A., & Sotoudeh, R. (2025). Explaining a model for development of the management accounting profession in Iran. *Management, Education and Development in the Digital Age*, *2*(4), 21.

Nemati Roshan, H., Borhani, S. A., Safa, M., & Gholami Jamkarani, R. (2024). A model of auditors' self-development behavior dimensions and its effect on professional judgment quality. *Value and Behavioral Accounting*, *9*(19), 263-299.

Shamsaei, V., Archin Lisar, M., & Ghahremani Saghir, H. (2025). Reimagining the development of the accounting profession in Iran through a systemic analysis of influential barriers. *New Approaches in Management Sciences*, *4*(4), 90-119.

Valian, H., & Hassanpour, D. (2021). Internal auditors' professional career development with attention to organizational learning characteristics: Grounded theory and interactive qualitative analysis. *Audit Knowledge*, *21*(1), 262-297.